

# Werkgelegenheid en scholing 1997

Citation for published version (APA):

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, ROA. (1998). *Werkgelegenheid en scholing 1997*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen. ROA Reports No. 001 <https://doi.org/10.26481/umarep.1998001>

**Document status and date:**

Published: 01/01/1998

**DOI:**

[10.26481/umarep.1998001](https://doi.org/10.26481/umarep.1998001)

**Document Version:**

Publisher's PDF, also known as Version of record

**Please check the document version of this publication:**

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

**General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

[www.umlib.nl/taverne-license](http://www.umlib.nl/taverne-license)

**Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[repository@maastrichtuniversity.nl](mailto:repository@maastrichtuniversity.nl)

providing details and we will investigate your claim.

# **Werkgelegenheid en scholing 1997**

**ROA-R-1998/1**

**Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt**

Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde  
Universiteit Maastricht

Maastricht, januari 1998

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm, of op welke wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de directeur van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. In geval van overname van het data-materiaal moet telkens als bron worden vermeld: "Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt" of "ROA". Van publicaties waarin gebruik wordt gemaakt van gegevens uit dit rapport ontvangen wij gaarne een exemplaar.

Hoewel de grootst mogelijke zorg is besteed aan de inhoud van dit rapport, kan het ROA in generlei opzicht verantwoordelijkheid op zich nemen voor eventuele onvolledigheden of onjuistheden.

## Inhoud

Voorwoord	I
Resumé	III
1 Inleiding	1
2 Arbeidsomstandigheden	9
2.1 Inleiding	9
2.2 Arbeidsomstandigheden: fysieke en psychische belasting	10
2.3 Belastende arbeidsomstandigheden en kans op arbeidsongeschiktheid	15
2.4 Conclusies	16
3 Technologische en organisatorische ontwikkelingen	19
3.1 Inleiding	19
3.2 Enkele kengetallen	19
3.3 Research & Development, informatisering en organisatorische ontwikkelingen	22
3.4 Conclusies	28
4 Arbeidsmarktontwikkelingen	31
4.1 Inleiding	31
4.2 Ontwikkelingen in de werkgelegenheid	33
4.3 Risico van baanverlies	48
4.4 Conclusies	52
5 Scholingsinspanningen en employability	55
5.1 Inleiding	55
5.2 Enkele feiten over scholingsinspanningen	56
5.3 Scholingsinspanningen	58
5.4 Employability: mobiliteitsbereidheid en -vermogen	62
5.5 Employability: brede inzetbaarheid	66
5.6 Conclusies	69
6 Risicoprofielen en doelgroepen	73
6.1 Inleiding	73
6.2 Risicoprofielen	73
6.3 Potentiële doelgroepen	80
6.4 Conclusies	92
7 Scholing voor behoud van werk	95
7.1 Inleiding	95
7.2 Kansrijke scholingstrajecten	95

---



8	Uitgelicht: het bankwezen	99
8.1	Inleiding	99
8.2	Ontwikkelingen in het bankwezen	99
8.3	Werkgelegenheid in het bankwezen	102
8.4	Arbeidsomstandigheden	104
8.5	Scholingsinspanningen	108
8.6	Employability: toekomstverwachting	112
8.7	Employability: mobiliteitsbereidheid	116
8.8	Conclusies	120
	Literatuur	123

## Voorwoord

*Werkgelegenheid en scholing 1997* en de bijbehorende *Statistische Bijlage* is de tweede versie van een jaarlijks uit te brengen overzichtsrapport in het kader van het *Werkgelegenheid en Scholing Observatorium (WSO)* van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). Dit observatorium is door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ingesteld in het kader van de stimuleringsprogramma's ESF-4 *Scholing voor behoud van werk* en *ADAPT* van de Europese Commissie.

Het observatorium heeft als doel de voor het scholingsbeleid relevante ontwikkelingen op continue basis in beeld te brengen. Het WSO fungeert daarbij als een centraal punt, waar de relevante ontwikkelingen en prognoses met betrekking tot de werkgelegenheid en kwalificatiebehoeften met elkaar in verband worden gebracht, om zo tijdig inzicht te krijgen in de scholingsactiviteiten binnen branches en bedrijven en de lacunes die op dit punt optreden.

Het observatorium-karakter van dit rapport wordt weerspiegeld door het grote aantal indicatoren dat de revue passeert. Deze kengetallen hebben steeds als doel opvallende factoren of ontwikkelingen te signaleren. Aan de hand van deze indicatoren worden in de hoofdstukken 2, 3, 4 en 5 stapsgewijs de relevante factoren voor het scholingsbeleid dat gericht is op het behoud van werk gepresenteerd. In de hoofdstukken 6 en 7 worden vervolgens de belangrijkste kengetallen aan elkaar gerelateerd, om op deze wijze de grootste additionele scholingsbehoeften in kaart te brengen. Ten slotte worden in hoofdstuk 8 de verschillende risicofactoren voor kwalificatie-veroudering in het bankwezen en de daaruit voortvloeiende potentiële doelgroepen voor het scholingsbeleid in deze sector nader belicht.

Voor de gebruikte indicatoren zijn steeds drie invalshoeken van belang: bedrijfssector, beroep en opleiding. Daarnaast wordt in een aantal gevallen ook verbijzonderd naar bedrijfsgrootte. Bij een aantal indicatoren legt de gebruikte databron beperkingen op aan de presenteerbaarheid van de gegevens. Zo zijn gegevens op een laag aggregatieniveau afkomstig uit de *Enquête Beroepsbevolking* van het CBS beperkt presenteerbaar als gevolg van publicatie-restricties. Indicatoren op laag aggregatieniveau uit het *OSA-aanbodpanel* worden vaak onbetrouwbaar als gevolg van de beperkte omvang van het aantal respondenten. Daarom is als uitgangspunt genomen dat indicatoren gepresenteerd worden op het laagst mogelijke aggregatieniveau waarbij betrouwbaarheid en volledigheid nog gewaarborgd zijn.

Dit heeft als gevolg dat de indicatoren in het rapport soms verschillen qua aggregatieniveau. Zo staan er in het rapport bijvoorbeeld zowel gegevens met betrekking tot bedrijfssectoren op een laag aggregatieniveau (35 sectoren) als op een hoog aggregatieniveau (13 sectoren). Indicatoren per beroep worden ook op 2 verschillende niveaus gepresenteerd. Indien mogelijk wordt uitgegaan van een gedetailleerde indeling in 127 beroepsgroepen. In andere gevallen wordt een beknopte indeling in 43 beroepssegmenten gebruikt. Ook indicatoren per opleiding komen zowel op het lage niveau van 104 opleidingstypen als op het hogere aggregatieniveau van 28 opleidingsrichtingen aan de orde.

De gepresenteerde indicatoren worden telkens ook kwalitatief getypeerd, uiteenlopend van 'erg laag' tot 'erg hoog'. Daarbij gaat het in de meeste gevallen om een relatieve typering ten opzichte van de andere bedrijfsgroottes, bedrijfssectoren, beroepen of opleidingen.

In de hoofdstukken 6 en 7 wordt een aantal belangrijke indicatoren gecombineerd om de risico's op verlies van werk in kaart te brengen. Om de verschillende indicatoren te kunnen combineren, worden in deze hoofdstukken telkens de classificaties op het hogere aggregatieniveau gebruikt. Voor de als potentiële doelgroepen voor het scholingsbeleid geïdentificeerde beroepen en opleidingen worden vervolgens de (eventuele) scholingstrajecten aangegeven die de beste kansen bieden op het behoud van werk.

De bij het rapport horende *Statistische Bijlage* heeft twee doelen. Enerzijds wordt er een totaaloverzicht gegeven van de in het rapport besproken indicatoren voor alle onderscheiden bedrijfsgroottes, bedrijfssectoren, beroepen en opleidingen. Anderzijds worden er indicatoren gepresenteerd op een aggregatieniveau dat niet in het rapport wordt onderscheiden. De *Statistische Bijlage* is in tegenstelling tot het rapport niet geordend op basis van de factoren die van invloed kunnen zijn op de scholingsbehoeften, maar op basis van de vier centrale invalshoeken: bedrijfsgrootte, bedrijfssector, beroep en opleiding. Op deze wijze kan de *Statistische Bijlage* waarschijnlijk het meest adequaat fungeren als naslagwerk. Zowel in het rapport als in de *Statistische Bijlage* wordt niet uitgebreid ingegaan op de databronnen en de methodiek die ten grondslag liggen aan de gepresenteerde indicatoren. Hierop wordt ingegaan in het werkdocument *Methodiek werkgelegenheid en scholing 1997*.

De projectleiding van het WSO is in handen van dr. A. de Grip. Daarnaast is aan het onderzoek meegewerkt door drs. J.B. van Loo, J.M.A.F. Sanders, H. Schonk, drs. W. Smits, drs. M.S.M. van Smoorenburg, drs. M.J. de Steur en drs. R.A.M.H.M. Welters. Onze dank gaat uit naar de leden van de begeleidingscommissie. Deze commissie bestaat uit de volgende leden: drs. M.G. Drewes, drs. F. Straatjes en drs. J.C. van der Velden.

## Resumé

*Werkgelegenheid en scholing 1997* en de bijbehorende *Statistische Bijlage* is de tweede rapportage in het kader van het Werkgelegenheid en Scholing Observatorium (WSO). Het observatorium heeft als doel de voor het scholingsbeleid van werkenden relevante ontwikkelingen in beeld te brengen. Bij het scholingsbeleid gericht op het behoud van werk staan twee vragen centraal:

1. Welke groepen werkenden lopen als gevolg van kwalificatie-veroudering een risico op verlies van werk?
2. Welke scholingsactiviteiten bieden deze werkenden betere kansen op de arbeidsmarkt?

### Risicofactoren

In het rapport staan drie risicofactoren centraal. Er wordt achtereenvolgens ingegaan op de werkenden die geconfronteerd worden met:

- fysiek of psychisch belastende arbeidsomstandigheden (hoofdstuk 2);
- technologische of organisatorische vernieuwingen (hoofdstuk 3);
- ongunstige werkgelegenheidsontwikkelingen, zoals krimp of reallocatie (hoofdstuk 4).

Bovendien wordt er gekeken naar factoren die het risico van verlies van werk als gevolg van kwalificatie-veroudering versterken, zoals flexibele arbeidscontracten of reorganisaties van bedrijven.

Wanneer iemand als gevolg van fysiek of psychisch belastende arbeidsomstandigheden niet langer in staat is zijn of haar beroep uit te oefenen, zal *omscholing* naar een andere minder belastende functie noodzakelijk zijn. Technologische en organisatorische vernieuwingen kunnen leiden tot functiespecifieke kwalificatie-veroudering. Een mogelijke remedie hiertegen is *bijscholing*: het uitbouwen van bestaande kennis of vaardigheden ten behoeve van de functie die een individu vervult. *Substantiële bijscholing* is vereist wanneer er voor een bepaald beroep een hoger opleidingsniveau wordt vereist dan in het verleden. Als er daarentegen sprake is van kwalificatie-veroudering door arbeidsmarktontwikkelingen, is *omscholing* naar een ander beroep of hetzelfde soort beroep in een andere bedrijfssector meer op zijn plaats.

Om na te gaan wat de potentiële doelgroepen voor het scholingsbeleid gericht op behoud van werk zouden moeten zijn, is nagegaan in hoeverre de huidige *scholingsparticipatie* en de *employability* van werkenden, in de zin van hun functionele flexibiliteit, tegenwicht geven aan de bovengenoemde risicofactoren. De functionele flexibiliteit wordt hierbij gemeten aan de hand van twee factoren: mobiliteitsbereidheid en brede inzetbaarheid. Ten slotte wordt voor de gesignaleerde potentiële doelgroepen waarvoor omscholing of substantiële bijscholing vereist is, aangegeven welke scholingstrajecten hun arbeidsmarktperspectief zouden kunnen verbeteren.

## Arbeidsomstandigheden

Arbeidsomstandigheden kunnen een belangrijke rol spelen bij kwalificatie-veroudering door fysieke of psychische slijtage van werkenden. In hoofdstuk 2 worden vier fysiek belastende arbeidsomstandigheden (kracht zetten, werken in lawaaierige omstandigheden, trillingen tijdens het werk en werken in ploegendiensten) en één psychische belastingsfactor (tijdsdruk) nader belicht.

Vooraf in de *bouw* en in de *agrarische sector* en in iets mindere mate in de *industrie* is er sprake van een erg hoge fysieke belasting. Naast de technische beroepen (met name *metaalarbeiders*, *bouwwerkers* en *procesoperators*) hebben ook de lagere verzorgende beroepen (*verpleegbulpers* en *leerling-verpleegkundigen* en *ziekenverzorgenden*) te maken met fysiek belastende arbeidsomstandigheden. De psychische belasting in de vorm van tijdsdruk is vooral hoog in de bedrijfssectoren *transport en communicatie*, *zakelijke dienstverlening* en in het *bankwezen*. Voor wat betreft de psychische belasting scoren met name de beroepsgroepen *stewards*, *journalisten* en *accountants* erg hoog.

In het algemeen hebben vooral werknemers met een lagere of middelbare agrarische of technische opleiding vaak te kampen met fysiek belastende arbeidsomstandigheden. Psychisch belastende arbeidsomstandigheden in de vorm van tijdsdruk komen daarentegen vooral voor bij werknemers met een hogere opleiding, zoals *HBO civiele techniek*, *WO accountancy en belastingen* en *HBO communicatie en journalistiek*.

## Technologische en organisatorische vernieuwingen

Technologische en organisatorische vernieuwingen kunnen een bedreiging vormen voor de werkgelegenheid van bepaalde groepen werkenden. De risico's op dit punt zijn het grootst bij de grote bedrijven waar de technologische en organisatorische ontwikkelingen vaak sneller gaan dan bij kleine bedrijven. In het *bankwezen*, dat als onderdeel van de zakelijke dienstverlening te maken heeft met snel voortschrijdende automatiseringsactiviteiten, is de snelheid van technologische en organisatorische vernieuwingen het hoogst. Ook in de *voedings- en genotmiddelenindustrie* en in de *chemie* is er sprake van snelle technologische ontwikkelingen geïnitieerd door Research & Development-activiteiten gericht op procesinnovaties.

Om een indruk te krijgen van de beroepsgroepen en opleidingstypen die het meest geconfronteerd worden met technologische vernieuwingen is met name gekeken naar het percentage werkenden dat in meer of mindere mate geconfronteerd wordt met informatiseringsprocessen. De informatiseringsgraad is vooral erg hoog voor de functies waarin de hoger opgeleiden werken. Met name bij voor de hand liggende beroepen zoals *informatici*, *programmeurs*, *systeemanalisten*, *accountants*, *boekhouders* en *secretaresses* is er sprake van een hoge informatiseringsgraad. *WO informatica en bestuurlijke informatiekunde*, *WO accountancy en belastingen* en *HBO bibliotheek en documentatie* zijn voorbeelden van opleidingstypen met een hoge mate van informatisering.

## Werkgelegenheidsontwikkelingen

De arbeidsmarktprognoses voor de komende jaren geven een vrij rooskleurig beeld van de arbeidsmarktperspectieven voor de meeste opleidingstypen. Toch wordt er voor twee bedrijfssectoren, *landbouw en visserij* en *energie*, een werkgelegenheidskrimp verwacht. Op beroepsniveau is er sprake van een dalende werkgelegenheid voor *lagere* en *middelbare agrarische beroepen*, *lagere (para)medische beroepen* en *middelbare juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen*. Bij de *lagere agrarische beroepen*, de *lagere technische beroepen* en de *lagere verzorgende beroepen* is er ook sprake van een verschuiving van een deel van de werkgelegenheid naar andere bedrijfssectoren.

De vraag naar arbeidskrachten met alleen *basisonderwijs* of een *VBO-opleiding* zal naar verwachting de komende jaren flink dalen. Voor wat betreft werknemers met een *VBO-opleiding* is dit vooral het gevolg van het verhogen van de gevraagde kwalificaties in de segmenten waar werkenden met deze opleidingen werkzaam zijn. Het risico op verlies van werk wordt nog eens versterkt door het feit dat laag opgeleide werknemers vaak een flexibel contract hebben.

## Scholing en employability

Scholingsinvesteringen kunnen om verschillende redenen plaatsvinden. Evenals bij investeringen in gebouwen en machines kan hierbij een onderscheid gemaakt worden tussen uitbreidings- en vervangingsinvesteringen. Bij *uitbreidingsinvesteringen* wordt nieuw menselijk kapitaal verworven. *Vervangingsinvesteringen* komen daarentegen direct voort uit de waardevermindering van bestaand menselijk kapitaal. Scholingsinvesteringen spelen een centrale rol bij het voorkomen van de kwalificatie-veroudering bij werkenden. Ook de *employability* van werkenden in de vorm van hun *functionele flexibiliteit* speelt op dit punt een belangrijke rol.

Het percentage oudere werknemers dat deelneemt aan opleidingen is erg laag in vergelijking met de scholingsparticipatie van jongere werknemers. Ook neemt bij grote bedrijven een groter aandeel van de werknemers deel aan scholingsactiviteiten dan in kleinere bedrijven. Vooral de *veehouderij*, *tuinbouw* en *boreca* worden gekenmerkt door erg lage scholingsinspanningen. *Lagere transportberoepen*, *lagere agrarische beroepen* en *elementaire beroepen* zijn beroepen met een erg lage scholingsparticipatie. Als gekeken wordt naar de opleidingsachtergrond van de werkenden, zijn het vooral degenen met *VBO landbouw en natuurlijke omgeving* of *HBO kunst* en de 'ongeschoolden' met alleen *basisonderwijs* die weinig participeren in scholingsactiviteiten.

De employability van werkenden wordt in dit rapport gemeten aan de hand van twee indicatoren. Enerzijds is er gekeken naar de bereidheid en het vermogen van werkenden om van functie te veranderen. Anderzijds is nagegaan in welke mate werknemers in bepaalde arbeidsmarktsegmenten *breed inzetbaar* zijn. Voor beide aspecten blijkt dat met name in de *kwartaire diensten* de employability van de werkenden gering is. Beroepen waarin arbeidskrachten werkzaam zijn met een lage mobiliteitsbereidheid en een beperkte inzetbaarheid zijn vooral de *pedagogische beroepen*, de *transportberoepen* en de *(para-)medische beroepen*. Met name de werkenden met slechts *basisonderwijs*,

of een opleiding *HBO paramedisch, HBO onderwijs en tolk en vertaler* en *VBO verzorging* zijn vaak weinig 'employable'.

### Risicoprofielen en doelgroepen

In hoofdstuk 6 worden de verschillende risico's op het verlies van werk door kwalificatie-veroudering afgezet tegen de feitelijke scholingsinspanningen en de employability van de werkenden. Fysiek belastende arbeidsomstandigheden vormen vooral een risico in de *bouwsector*, gezien de tekortschietende scholing en employability van de werkenden in deze sector. Ook de werkenden in de *agrarische, technische* of *verzorgende beroepen* en de op dergelijke functies gerichte opleidingen, alsmede de werkenden die alleen *basisonderwijs* hebben gevolgd, zijn vanuit deze optiek de potentiële doelgroepen voor het scholingsbeleid. Door omscholing naar fysiek minder belastende functies zouden deze groepen werkenden het risico op verlies van werk kunnen verkleinen.

Psychische belasting en snelle technologische ontwikkelingen vormen met name een risico voor hoger opgeleiden. Met name in de *wetenschappelijke juridische, bestuurlijke beroepen* schieten de scholingsparticipatie en de employability van de werkenden tekort om deze risico's op kwalificatie-veroudering op te kunnen vangen.

De verwachte gunstige arbeidsmarktontwikkelingen zorgen ervoor dat er slechts sprake is van een beperkt aantal arbeidsmarktsegmenten waar een werkgelegenheidskrimp of een omvangrijke reallocatie van de werkgelegenheid een probleem vormen. Alleen in de bedrijfssectoren *landbouw en visserij* en *energie* vormt de werkgelegenheidskrimp een risico op verlies van werk, mede gezien de scholingsparticipatie en de employability van de werkenden in deze sectoren. Daarnaast wordt er een omvangrijke reallocatie van de werkgelegenheid voor werkenden met alleen *basisonderwijs* verwacht. In combinatie met de geringe scholingsinspanningen en de tekortschietende employability van de werkenden met deze opleidingsachtergrond brengt dit voor deze groep een hoog risico op verlies van werk met zich mee.

### Kansrijke scholingstrajecten

Voor de potentiële doelgroepen van het scholingsbeleid is nagegaan welke scholingsactiviteiten een perspectief bieden op behoud van werk. Voor een aantal beroepen met een hoog risico op verlies van werk zijn er in principe uitwijkberoepen met goede arbeidsmarktperspectieven. Zo zouden degenen die hun werk dreigen te verliezen in de *lagere technische beroepen* zich kunnen laten omscholen tot *conciërges* of *grafisch ontwerpers*. De fysieke belasting, die in de *lagere technische beroepen* zorgt voor een risico op verlies van werk, zal in deze uitwijkberoepen minder groot zijn. Bij een aantal beroepen, zoals de *lagere agrarische beroepen* en de *lagere transportberoepen*, is er geen enkel verwant beroep dat gekenmerkt wordt door gunstige arbeidsmarktperspectieven. De werkenden in deze beroepssegmenten zullen daardoor gedwongen zijn zich om te scholen naar beroepen die niet direct verwant zijn met hun huidige beroep.

Werknemers met alleen *basisonderwijs* zijn doorgaans het meest gebaat bij substantiële bijscholing voor het behoud van hun huidige baan, waarvoor steeds hogere kwalificaties worden gevraagd, meestal op het niveau van 'basisberoepsbeoefenaar'. Als dat niet mogelijk is, zou een deel omgeschoold kunnen worden naar de opleidingsrichting *VBO*

*mechanische techniek*. Zoals naar voren komt uit tabel 7.2 (blz. 98) hebben werkenden met een opleiding *VBO techniek* verschillende uitwijkmogelijkheden naar opleidingen met goede perspectieven. De niveauverhogende alternatieven op MBO-niveau bieden de meest gunstige alternatieven: deze opleidingen worden naast de goede vooruitzichten ook nog gekenmerkt door een geringere fysieke belasting dan de uitwijkmogelijkheden op VBO-niveau. Voor arbeidskrachten met een opleiding *VBO verzorging* zijn geen verwante opleidingen met goede perspectieven voorhanden, wat inhoudt dat deze groep werknemers uit zal moeten wijken naar een niet aan hun huidige opleidingsachtergrond verwante opleiding met een beter arbeidsmarktperspectief.

### **Het bankwezen**

De snelle technologische en organisatorische ontwikkelingen in het bankwezen en de daarmee samenhangende grotere risico's op kwalificatie-veroudering maken scholingsinspanningen en de employability van werknemers van vitaal belang voor het behoud van werk in deze sector. De scholingsparticipatie in het bankwezen is dan ook erg hoog. Ook uit gesprekken met sleutelpersonen in het bankwezen komt duidelijk naar voren dat het faciliteren en stimuleren van scholing centraal staat in het personeelsbeleid. Maar scholing alleen is niet voldoende om de snel opeenvolgende vernieuwingen op te kunnen vangen. Om goed te kunnen blijven functioneren moeten bankmedewerkers voldoende 'employable' zijn. Uit een enquête onder de werknemers van een grote Nederlandse bank blijkt dat vooral de laaggeschoolde werknemers op dit punt vaak tekortschieten. Andere risicogroepen voor het verlies op werk door kwalificatie-veroudering zijn oudere werknemers en werknemers in hogere functies. Voor beide groepen geldt dat vooral de werkdruk als gevolg van de toenemende informatiestroom de kwalificatie-veroudering in de hand werkt, waardoor het risico op verlies van werk vergroot wordt.



# 1 Inleiding

## Probleemstelling

Verskillende groepen werkenden kunnen om uiteenlopende redenen door kwalificatie-veroudering in een probleemsituatie terecht komen, die kan leiden tot verlies van werk. Wellicht zou dit voorkomen of verholpen kunnen worden door gerichte scholingsactiviteiten. Voor een adequaat scholingsbeleid gericht op het behoud van werk gaat het derhalve om twee centrale vragen:

1. Welke groepen werkenden lopen als gevolg van kwalificatie-veroudering een risico op verlies van werk?
2. Welke scholingsactiviteiten bieden deze werkenden betere kansen op de arbeidsmarkt?

Deze beide vragen vormen de leidraad voor de aandachtspunten van het Werkgelegenheid en Scholing Observatorium (WSO). In het vorige rapport *Werkgelegenheid en scholing 1996* werd bij de beantwoording van de eerste vraag in kaart gebracht in hoeverre werkenden het risico lopen op kwalificatie-veroudering door technologische ontwikkelingen of een krimpende werkgelegenheid waarop onvoldoende wordt ingespeeld door middel van scholingsactiviteiten. In deze tweede rapportage van het WSO, *Werkgelegenheid en scholing 1997*, zal ook worden ingegaan op de risico's op verlies van werk vanwege fysiek of psychisch belastende omstandigheden. Immers, wanneer iemand niet langer in staat is vanwege deze belastingsfactoren zijn of haar beroep uit te oefenen, zal omscholing naar een andere functie noodzakelijk zijn. Bovendien zal in dit rapport niet alleen gekeken worden naar de mate waarin werkenden door scholingsparticipatie hun risico's op kwalificatie-veroudering beperken. Ook de *employability* van de werkenden in de zin van hun functionele flexibiliteit zal in ogenschouw worden genomen. Evenals in het voorgaande rapport zal telkens worden verbijzonderd naar bedrijfssector, beroep en opleidingsachtergrond en waar mogelijk naar bedrijfsgrootte.

## Concepten en definities

Investerings in scholing kunnen om verschillende redenen plaatsvinden. Analoog aan investeringen in fysiek kapitaal zou een onderscheid kunnen worden gemaakt in uitbreidingsinvesteringen en vervangingsinvesteringen. Bij uitbreidingsinvesteringen wordt nieuw menselijk kapitaal verworven. Een voorbeeld hiervan is het initieel onderwijs, maar ook het verwerven van nieuwe kwalificaties ten behoeve van de uitoefening van een nieuwe functie en/of een nieuw beroep kan worden opgevat als een uitbreidingsinvestering. Vervangingsinvesteringen komen daarentegen direct voort uit de waardevermindering van bestaand menselijk kapitaal (kwalificatie-veroudering). Door het niet vervangen van verouderde kwalificaties door nieuwe kwalificaties kan de werkgelegenheid van bepaalde groepen werkenden op het spel komen te staan.

De waardevermindering van menselijk kapitaal kan op verschillende manieren plaatsvinden. In de eerste plaats kan er sprake zijn van waardevermindering van menselijk kapitaal vanwege de *slijtage* die het gevolg is van het natuurlijke ouderwordingsproces,

letsel of ziekte van werkenden. Individuen kunnen kennis kwijtraken of vaardigheden verliezen. Neuman en Weiss (1995) noemen deze 'technische' kwalificatie-veroudering 'internal depreciation of human capital'. Het is een vorm van waardevermindering die toe te schrijven is aan de werknemer zelf. Het omvat zowel het verlies van fysieke bekwaamheden alsmede het verlies van mentale capaciteiten, waardoor men minder goed inzetbaar wordt in de functie die men uitoefent. Een tweede vorm van technische kwalificatie-veroudering is *atrofie* (De Grip c.s., 1990). Atrofie komt voort uit het niet of onvoldoende gebruiken van kwalificaties. Dit zou zich bijvoorbeeld kunnen voordoen bij het tijdelijk terugtrekken van de arbeidsmarkt vanwege de verzorging van kinderen, bij werkloosheid, of bij het vervullen van functies die onder het opleidingsniveau van de werknemer liggen. Ook kan het zijn dat door specialisatie bepaalde kennis of vaardigheden, die iemand in een eerdere initiële opleiding heeft verworven, verloren zijn gegaan.

Daarnaast kunnen nog drie soorten van waardevermindering van menselijk kapitaal worden onderscheiden die, in tegenstelling tot slijtage en atrofie, duiden op 'economische' veroudering van kwalificaties. Bij economische veroudering is er geen sprake van een verandering bij de werknemers, maar daalt de waarde van hun kennis door veranderingen van buitenaf. Neuman en Weiss (1995) noemen dit type van kwalificatie-veroudering 'external depreciation of human capital'. Aan economische veroudering van kwalificaties kan een scala van technologische, organisatorische en arbeidsmarktontwikkelingen ten grondslag liggen.

In de eerste plaats kunnen voor bepaalde functies de kwalificatievereisten veranderen. Bestaande kennis en vaardigheden zijn dan niet meer toereikend voor een adequate functievervulling. Dit kan worden aangeduid als *functie-inhoudelijke kwalificatie-veroudering*. Een belastingdeskundige die bijvoorbeeld wordt geconfronteerd met een nieuwe belastingwetgeving heeft te maken met kwalificatie-veroudering. Voor bepaalde functies kunnen veranderende kwalificatievereisten er zelfs toe leiden dat bij de werving van nieuw personeel een andere opleidingsrichting wordt gevraagd dan voorheen. Voor informatica-beroepen worden tegenwoordig bijvoorbeeld vaker economen en minder vaak technici geworven. Ook kan het zijn dat voor bepaalde functies een hoger opleidingsniveau wordt vereist dan in het verleden (bijvoorbeeld lasser). In dat geval spreekt men van een 'upgrading' van het functieniveau.

Een tweede mogelijkheid is dat de kennis en vaardigheden van werkenden voor hun huidige functie nog wel afdoende zijn, maar dat de vraag naar deze functies afneemt. Dit kan worden aangeduid als *kwalificatie-veroudering door marktontwikkelingen*. De werkgelegenheid in een bedrijfssector kan krimpen (bijvoorbeeld in de landbouw), bepaalde beroepen kunnen in verschillende bedrijfssectoren te kampen hebben met een krimpende werkgelegenheid (bijvoorbeeld de lagere administratieve beroepen) of het werkgelegenheidsaandeel van een bepaald beroep in een bepaalde bedrijfssector kan afnemen (bijvoorbeeld de middelbaar commerciële beroepen in het bank- en verzekeringswezen). Een aantal werkenden zal daarom gedwongen zijn om uit te wijken naar een ander beroep en/of andere bedrijfssector.

Een derde mogelijkheid is dat er sprake is van *bedrijfsspecifieke kwalificatie-veroudering*. Weliswaar kan de totale werkgelegenheid in een bepaald beroep of in een

bepaalde bedrijfssector stijgen, maar dit wil nog niet zeggen dat de werkgelegenheid dan ook bij alle bedrijven in dezelfde mate stijgt. Baancreatie bij het ene bedrijf kan gepaard gaan met baanvernietiging bij het andere bedrijf. Dit kan consequenties hebben voor de vereiste externe mobiliteit van werkenden. Het opgebouwde bedrijfsspecifieke menselijke kapitaal gaat hierbij verloren.

Kwalificatie-veroudering kan een risico impliceren op het verlies van werk. Bij een lagere productiviteit zal de arbeidsmarktpositie van de werknemer immers worden aangetast. In principe kan hier op twee manieren op worden gereageerd: de beloning kan worden verlaagd of de productiviteit zal moeten worden verhoogd. Uitgangspunt in dit rapport is het verhogen van de productiviteit van de werknemer door middel van scholing, ten behoeve van behoud van werk.

Uiteraard zal kwalificatie-veroudering niet bij elke arbeidskracht tot hetzelfde risico op verlies van werk leiden. Werknemers met een vaste aanstelling in een goed renderend bedrijf lopen doorgaans een geringer risico hun werk te verliezen door kwalificatie-veroudering. Werkgevers hebben immers een duidelijk belang om mee te werken aan het up-to-date houden van hun kennis en vaardigheden. Deze werknemers lopen daardoor een geringer risico hun werk te verliezen door kwalificatie-veroudering. Kwalificatie-veroudering houdt daarentegen wel een gevaar in voor verlies van werk voor degenen die geen sterke contractuele band met hun werkgever hebben, of voor degenen die door collectief ontslag bij een reorganisatie een grote kans lopen met ontslag te maken te krijgen. Met name in een situatie waarin naar nieuw werk moet worden gezocht, zal de arbeidsmarktpositie van mensen die te kampen hebben met kwalificatie-veroudering immers zwak zijn.

Tabel 1.1 bevat een samenvattend overzicht van deze vijf soorten kwalificatie-veroudering. Tevens is aangegeven welk soort scholing de kwalificatie-veroudering zou kunnen compenseren. Bij waardevermindering van menselijk kapitaal als gevolg van (mentale) slijtage en atrofie zou herscholing een geschikte remedie kunnen zijn. Bij fysieke slijtage (bijvoorbeeld als gevolg van belastende arbeidsomstandigheden) zal eerder moeten worden gedacht aan omscholing. *Herscholing* wordt gedefinieerd als de oprissing van kennis of vaardigheden die een individu reeds eerder heeft bezeten. *Bijscholing* betreft daarentegen het uitbouwen van bestaande kennis of vaardigheden ten behoeve van dezelfde functie. Wanneer er voor een bepaald beroep een hoger opleidingsniveau wordt vereist dan in het verleden, is *substantiële bijscholing* noodzakelijk. Bijscholing kan met name worden ingezet als remedie tegen functie-inhoudelijke kwalificatie-veroudering. Tenslotte wordt *omscholing* omschreven als het verkrijgen van kennis of vaardigheden ten behoeve van een ander beroep of werk in een andere bedrijfssector. Bij krimpende werkgelegenheid in een bepaald beroep of een bepaalde bedrijfssector is soms omscholing naar een ander beroep of een andere sector vereist.

**Tabel 1.1**  
**Soort kwalificatie-veroudering en mogelijke remedie**

Soort kwalificatie-veroudering	afschrijving menselijk kapitaal door:	mogelijke remedie
Slijtage	Natuurlijk ouderwordingsproces, ziekte of letsel	Her- of omscholing
Atrofie	Niet of onvoldoende gebruiken van kwalificaties	Herscholing
Functie-inhoudelijke kwalificatie-veroudering	Nieuwe kwalificatievereisten voor de functie	(Substantiële) bijscholing
Kwalificatie-veroudering door marktontwikkelingen	Krimpende werkgelegenheid in bepaald beroep of bedrijfssector	Omscholing - zelfde beroep, andere sector (reallocatie) - ander beroep
Bedrijfs specifieke kwalificatie-veroudering	Externe mobiliteit	Bij- of omscholing

De vereiste intensiteit van het scholingstraject is afhankelijk van de verwantschap tussen de kwalificaties waarover iemand beschikt en de voor behoud van werk vereiste kwalificaties. Des te groter de verwantschap, des te lager de kosten van het scholingstraject en des te groter de kans op succes. Zo ligt het niet voor de hand dat een ongeschoolde arbeider HBO-informatica gaat studeren. Maar het is ook niet aannemelijk dat een bouwvakker zal worden omgeschoold tot ziekenverzorgende. De voorbeelden geven aan dat de mate van verwantschap kennelijk meerdere dimensies heeft. Vooralsnog wordt hieraan louter een invulling gegeven aan de hand van overeenkomsten in opleidingsachtergrond en vereiste vaardigheden. Bij bijscholing (het uitbouwen van kennis en vaardigheden in dezelfde functie) is er doorgaans een geringere scholingsinspanning vereist dan bij omscholing naar een geheel ander beroep in een andere bedrijfssector.

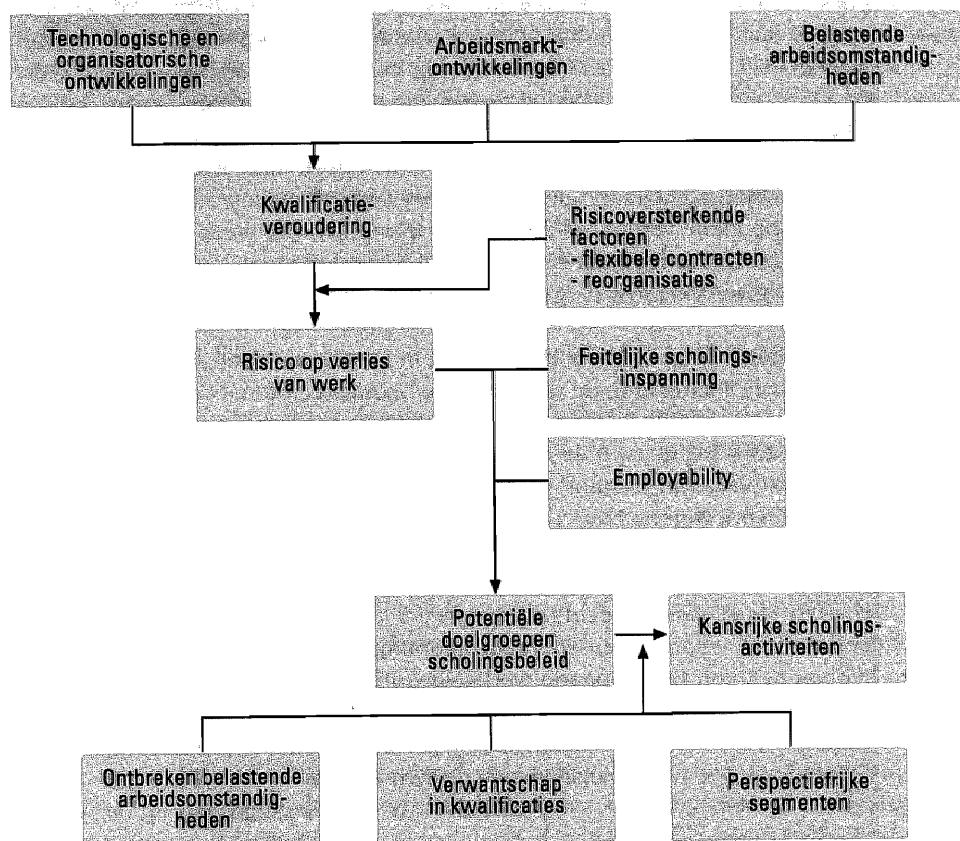
Er kan daarentegen, zoals reeds werd opgemerkt, ook sprake zijn van een behoefte aan *substantiële bijscholing*, wanneer de werkgelegenheidskrimp voor arbeidskrachten met een bepaald opleidingsniveau met name het gevolg is van 'upgrading' van het functie-niveau van de beroepen waarin deze arbeidskrachten werkzaam zijn. Het is dan noodzakelijk om werknemers met bijvoorbeeld een VBO/LBO-opleiding bij te scholen tot het niveau van 'basisberoepsbeoefenaar' (voorheen primair leerlingwezen) om de functie die men uitoefent adequaat te kunnen vervullen.

### Opzet rapport

Figuur 1.1 geeft een globaal overzicht van het kader van waaruit het WSO beoogt in dit rapport informatie te genereren om de twee centrale vraagstellingen te kunnen beantwoorden.

Zoals reeds aangeduid, kan kwalificatie-veroudering veroorzaakt worden door een samenspel van menselijke, organisatorische, technologische en arbeidsmarktontwikkelingen. In tegenstelling tot het eerste WSO-rapport zal ditmaal naast de *economische* veroudering vanwege respectievelijk technologische en arbeidsmarktontwikkelingen, zoals gezegd, ook worden ingegaan op de *technische veroudering* in de vorm van 'slij-

Figuur 1.1  
Overzicht globale opzet rapport



tage' vanwege fysiek of psychisch belastende arbeidsomstandigheden. De mogelijke oorzaken van economische kwalificatie-veroudering zijn overigens deels aan elkaar gerelateerd. Enerzijds kunnen door de komst van nieuwe machines, softwarepakketten of andere technologische innovaties kwalificaties verouderen, waardoor de arbeidsmarktpositie van bepaalde groepen werknemers wordt aangetast en (op den duur) het risico op verlies van werk wordt vergroot. De kwalificatievereisten voor bepaalde functies veranderen dan zodanig dat degenen die werkzaam zijn in deze functies zich zonder bijscholing moeilijk zullen kunnen handhaven. Anderzijds kunnen technologische ontwikkelingen bijdragen aan het krimpen van de werkgelegenheid in sommige bedrijfssectoren of beroepen. Zo is met de komst van de huidige computers en scanapparatuur het beroep van datatypiste vrijwel geheel verdwenen. Dergelijke technologische ontwikkelingen zijn impliciet verwerkt in de prognoses van de veranderingen in de opleidingen-, beroepen- en sectorstructuur van de werkgelegenheid, die in hoofdstuk 4 aan de orde komen.

In dit rapport zullen derhalve drie risicogroepen bijzondere aandacht krijgen:

- werkenden die werkzaam zijn onder fysiek of psychisch belastende arbeidsomstandigheden;

- werkenden die geconfronteerd worden met snelle technologische en organisatorische ontwikkelingen;
  - werkenden die geconfronteerd worden met ongunstige arbeidsmarktontwikkelingen.
- Daarnaast zal de aandacht uitgaan naar factoren die het risico van verlies van werkgelegenheid als gevolg van kwalificatie-veroudering versterken, zoals tijdelijke arbeidscontracten of personen die in een bedrijf werkzaam zijn dat gereorganiseerd wordt. In dat geval is er immers sprake van een hoge kans dat men binnenkort weer naar nieuw werk moet zoeken. Bovendien hebben werkgevers dan geen duidelijk belang om mee te werken aan scholingsactiviteiten die de kennis en vaardigheden van deze werknemers up-to-date houden. Verder zal het risico op verlies van werk groot zijn voor oudere werknemers die te kampen hebben met functie-inhoudelijke kwalificatie-veroudering als gevolg van de upgradering van functievereisten.

Om de eerste risicogroep in beeld te brengen zal in hoofdstuk 2 een indicatie worden gegeven van de mate waarin er in de verschillende bedrijfssectoren, beroepen en opleidingstypen sprake is van fysiek of psychisch belastende arbeidsomstandigheden. Daarna zal in hoofdstuk 3 de tweede risicogroep worden getraceerd door het in kaart brengen van de diffusie van technologische en organisatorische vernieuwingen in de verschillende bedrijfssectoren, beroepen en opleidingen. Bij de beroepsgroepen en opleidingstypen zal de mate waarin de werkenden geconfronteerd worden met technologische vernieuwingen worden toegespitst op het informatiseringsproces. Om de derde risicogroep vroegtijdig in beeld te brengen, zal in hoofdstuk 4 een overzicht worden gegeven van de sectoren, beroepen en opleidingen die in de nabije toekomst te kampen hebben met een teruglopende werkgelegenheid of met verschuivingen in de aard van de werkgelegenheid. Daarbij wordt ook de onderlinge relatie tussen de krimpende sectoren, beroepen en opleidingen aangegeven. Met name in de vraagontwikkeling per opleidingstype weerspiegelen zich de technologische ontwikkelingen die in hoofdstuk 3 werden besproken. Hierbij zal ook nader worden ingegaan op de positie van ouderen. Veel oudere werknemers hebben te maken met functie-inhoudelijke kwalificatie-veroudering: de kwalificatievereisten voor de functie die wordt uitgeoefend zijn in de loop der tijd veranderd. Om na te gaan voor welke groepen op de arbeidsmarkt het risico van verlies van werk als gevolg van kwalificatie-veroudering wordt versterkt door een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, worden in dit vierde hoofdstuk de bedrijfssectoren en opleidingstypen in kaart gebracht waarin veel arbeidskrachten met een flexibel contract werkzaam zijn. Tevens zal een beeld worden geschetst van de mate waarin er in de diverse bedrijfssectoren op bedrijfsniveau sprake is van baanvernietiging.

Tegenover de risico's van kwalificatie-veroudering, staan de inspanningen op scholingsgebied en de employability van de werkenden in de zin van hun functionele flexibiliteit. In hoofdstuk 5 zullen de feitelijke scholingsinspanningen en de functionele flexibiliteit van de werkenden aan de orde komen. Ook hier zullen de indicatoren worden verbijzonderd naar bedrijfsgrootte, bedrijfssector, beroep en opleiding. In hoofdstuk 6 vindt vervolgens de confrontatie plaats tussen enerzijds de belangrijkste risicogroepen wat betreft het verlies van werk en anderzijds de feitelijke scholingsinspanningen en de employability van de werkenden om dit risico te voorkomen. Op deze wijze worden de belangrijkste *potentiële doelgroepen* voor het scholingsbeleid gericht op behoud van werk getraceerd.

In aansluiting daarop zal in hoofdstuk 7 worden aangegeven op welke wijze deze potentiële doelgroepen door bij- of omscholing hun positie op de arbeidsmarkt zouden kunnen verbeteren. Hierbij zal het accent worden gelegd op kansrijke omscholingsactiviteiten en substantiële bijscholingsactiviteiten gericht op het behalen van een hoger opleidingsniveau. Voor zover slechts bijscholing op beperkte schaal vereist is, is het immers vanzelfsprekend in welke richting deze plaatsvindt. Startpunt voor het destilleren van de gewenste scholingstrajecten zijn uiteraard de arbeidsmarktsegmenten met gunstige arbeidsmarktperspectieven. Een realistisch scholingsbeleid zal zoals gezegd ook rekening moeten houden met de verwantschap tussen de kwalificaties van de werkenden en de kwalificaties die op de arbeidsmarkt een goed perspectief bieden. Bovendien zal bij degenen die vanwege de fysiek of psychisch belastende arbeidsomstandigheden niet langer in staat zijn hun huidige functie uit te oefenen, moeten worden gekeken naar perspectiefrijke arbeidsmarktsegmenten, waar men niet of minder vaak onder dergelijke belastende arbeidsomstandigheden hoeft te werken.

Ten slotte zal in hoofdstuk 8 de analyse worden toegespitst op het bankwezen. Deze sector wordt gekenmerkt door snelle technologische of organisatorische ontwikkelingen die hoge eisen stellen aan de employability en de scholingsparticipatie van de werkenden in deze sector. Het uitlichten van deze ene sector geeft bovendien een voorbeeld van de wijze waarop de meer specifieke informatie die voor een bepaalde sector beschikbaar is de risico's op verlies van werk vanwege kwalificatie-veroudering meer diepgaand in beeld kan brengen. In het hoofdstuk wordt daarom gebruik gemaakt van een jaarlijks gehouden enquête onder medewerkers van de Rabobank-organisatie.

Bovendien zijn er enkele tekstkaders opgenomen met saillante resultaten van gesprekken met P&O-functionarissen en andere sleutelpersonen uit de banksector. De interviews waren gericht op het scholings- en employabilitybeleid in de desbetreffende bedrijven, in relatie tot de ondernemingsstrategie. De gesprekken met de bedrijven hebben als functie enige reflectie te krijgen op het kwantitatieve onderzoek en de hoofdtekst te illustreren.

In het rapport zal systematisch op de bovenstaande aandachtspunten worden ingegaan. Daarbij zal een samenhangend stelsel van richtinggevende indicatoren worden gepresenteerd, aangevuld met enkele op bepaalde specifieke punten toegespitste analyses. De bijbehorende *Statistische Bijlage* beoogt in aanvulling daarop – bij wijze van naslagwerk – een totaalbeeld te geven van de in het rapport besproken indicatoren, verbijzonderd naar respectievelijk bedrijfsgrootte, bedrijfssector, beroep en opleiding.

## 2 Arbeidsomstandigheden

### 2.1 Inleiding

Arbeidsomstandigheden kunnen een belangrijke rol spelen bij de kwalificatie-veroudering door fysieke of psychische slijtage van werkenden. Daarbij gaat het om omgevingskenmerken die van invloed zijn op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werkenden. In dit hoofdstuk zal de aandacht uitgaan naar vijf factoren die van invloed kunnen zijn op de fysieke of geestelijke slijtage van werkenden: krachtsinspanningen die tijdens het werk moeten worden geleverd, trillingen die op kunnen treden, werken onder tijdsdruk, werken in ploegendiensten en werken onder lawaaiërigere omstandigheden. In de praktijk zijn dit de vijf meest voorkomende belastende arbeidsomstandigheden.

Werken onder zware arbeidsomstandigheden zal leiden tot een meer dan gemiddelde uitval van werkenden vanwege fysieke ongemakken al dan niet in de vorm van een (gedeeltelijke) afkeuring voor het beroep dat men uitoefende. Deze belastende factoren kunnen derhalve leiden tot een hoge uitstroom van personeel. Werknemers in beroepen of bedrijfssectoren waarin sprake is van belastende arbeidsomstandigheden zullen vaker vroegtijdig uit de arbeidsmarkt treden of op zoek moeten naar nieuw werk.

Slechte arbeidsomstandigheden kunnen twee oorzaken hebben (De Koning *e.a.*, 1996). In de eerste plaats kan er sprake zijn van een hevige concurrentie op de afzetmarkten van bedrijven. Dit verplicht werkgevers om de kosten te minimaliseren. Bezuinigingen die leiden tot verslechtering van de arbeidsomstandigheden kunnen hiervan het gevolg zijn.

Een tweede oorzaak waardoor bepaalde groepen werknemers langdurig geconfronteerd kunnen worden met slechte arbeidsomstandigheden is het ontbreken van de mogelijkheid door te stromen naar minder belastende functies. Ten aanzien van de fysieke belasting geldt dit vooral voor de laag opgeleiden. Dit gebrek aan uitwijkmogelijkheden verzwakt de positie van deze werknemers bij onderhandelingen voor betere arbeidsomstandigheden.

In dit hoofdstuk wordt in paragraaf 2.2 eerst een overzicht gegeven van de mate waarin werknemers in risicovolle omstandigheden werkzaam zijn, door in kaart te brengen in welke bedrijfssectoren, beroepsgroepen en opleidingstypen belastende arbeidsomstandigheden veelvuldig voorkomen. Er wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen fysiek en psychisch belastende arbeidsomstandigheden. In het rapport wordt telkens slechts een top-10 gegeven van de bedrijfssectoren, beroepsgroepen en opleidingstypen waarin slechte arbeidsomstandigheden vaak voorkomen. In de *Statistische Bijlage* is een compleet overzicht opgenomen. Het verband tussen belastende arbeidsomstandigheden en de kans op arbeidsongeschiktheid wordt in paragraaf 2.3 nader onderzocht. Ten slotte wordt in paragraaf 2.4 een samenvattend overzicht gegeven.

Men mag verwachten dat enkele van de belastende arbeidsomstandigheden zich tegelijkertijd in hetzelfde beroep voordoen. Tabel 2.1 laat zien in hoeverre de vijf belas-



tingsfactoren met elkaar samenhangen in de onderscheiden beroepsgroepen. Uit de tabel blijkt dat vooral de belastende factoren krachtsinspanningen, lawaai en trilling vaak samengaan. Ook het werken in ploegendienst correleert met deze drie factoren, zij het in iets mindere mate. Grote uitzondering vormt de factor tijdsdruk. Deze correleert opmerkelijk genoeg (sterk) negatief met de andere vier arbeidsomstandigheden, hetgeen erop duidt dat de psychisch belastende factor tijdsdruk plaats heeft in functies die juist niet worden gekenmerkt door de vier fysiek belastende factoren en *vice versa*.

Tabel 2.1

**Correlatiematrix van de vijf belastende arbeidsomstandigheden gespecificeerd naar beroepsgroep**

	ploegendienst	kracht	lawaai	trilling	tijdsdruk
Ploegendienst	1				
Kracht	0,50	1			
Lawaai	0,58	0,55	1		
Trilling	0,30	0,64	0,67	1	
Tijdsdruk	-0,08	-0,58	-0,39	-0,30	1

Bron: CBS/ROA

## 2.2 Arbeidsomstandigheden: fysieke en psychische belasting

### Bedrijfssector

In de bedrijfssectoren kunnen zich diverse fysiek belastende arbeidsomstandigheden voordoen. Teneinde een indicatie te kunnen geven van de mate waarin in de verschillende bedrijfssectoren sprake is van fysiek belastende arbeidsomstandigheden, is een indicator ontwikkeld<sup>1</sup>. In figuur 2.1 zijn de bedrijfssectoren waarbij sprake is van sterk fysiek belastende omstandigheden weergegeven.

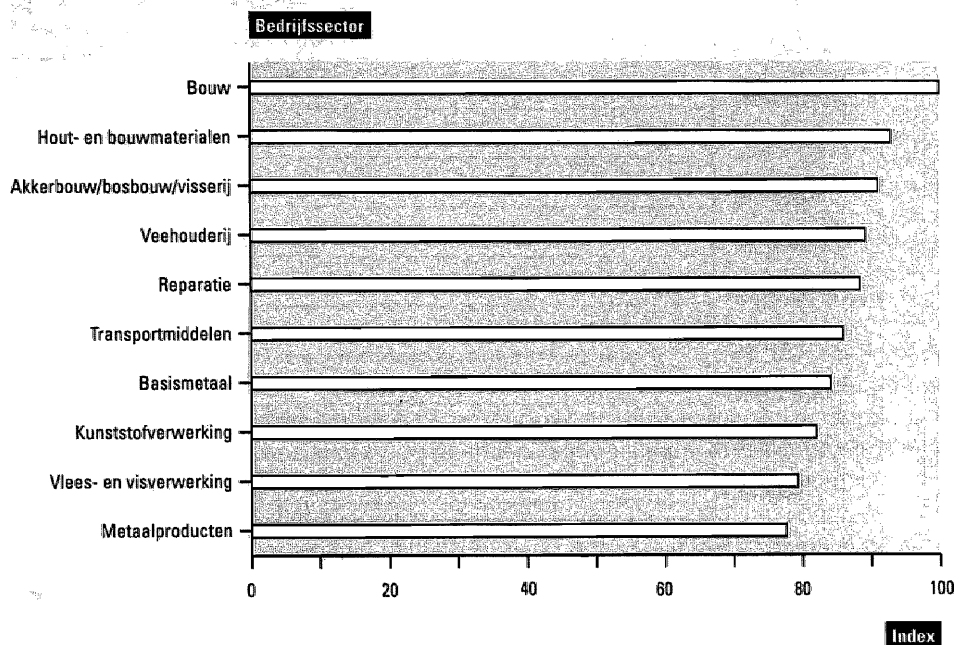
De figuur laat duidelijk zien in welke sectoren werknemers werken die een verhoogd risico lopen op baanverlies als gevolg van fysiek belastende arbeidsomstandigheden. De *bouwsector* is op dit punt het meest risicovol. Daarnaast is sprake van sterk fysiek belastende arbeidsomstandigheden in de agrarische sectoren (*akkerbouw*, *bosbouw* en *visserij* en *veehouderij*) en, in iets mindere mate, in de industriële sectoren (*reparatie*, *transportmiddelen*, *basismetaal* en *kunststofverwerking*).

In figuur 2.2 worden de bedrijfssectoren gepresenteerd waarin het percentage werknemers dat onder hoge tijdsdruk werkt (erg) hoog is. Deze psychisch belastende arbeidsomstandigheid komt veelvuldig voor in bedrijfssectoren waarin de fysieke belasting laag is. Tijdsdruk komt veelvuldig voor in de transport- en communicatie sectoren (*scheep- en luchtvaart*, *communicatie* en *rail- en wegvervoer*) en in de dienstverlening (*zakelijke dienstverlening*, *bankwezen* en *boreca*). Verder is het opvallend dat in de bedrijfssector *vlees- en visverwerking* zowel de fysieke als de psychische belasting hoog is.

<sup>1</sup> Deze indicator wordt verkregen door het combineren van de fysiek belastende factoren kracht, lawaai en trilling. In het werkdocument *Methodiek werkgelegenheid en scholing 1997* wordt ingegaan op de berekeningsmethode.

Figuur 2.1

**Bedrijfssectoren waarin de arbeidsomstandigheden sterk fysiek belastend zijn, volgens de samengestelde indicator\*, 1996**



\* Zie voetnoot 1

Bron: CBS/ROA

## Beroep

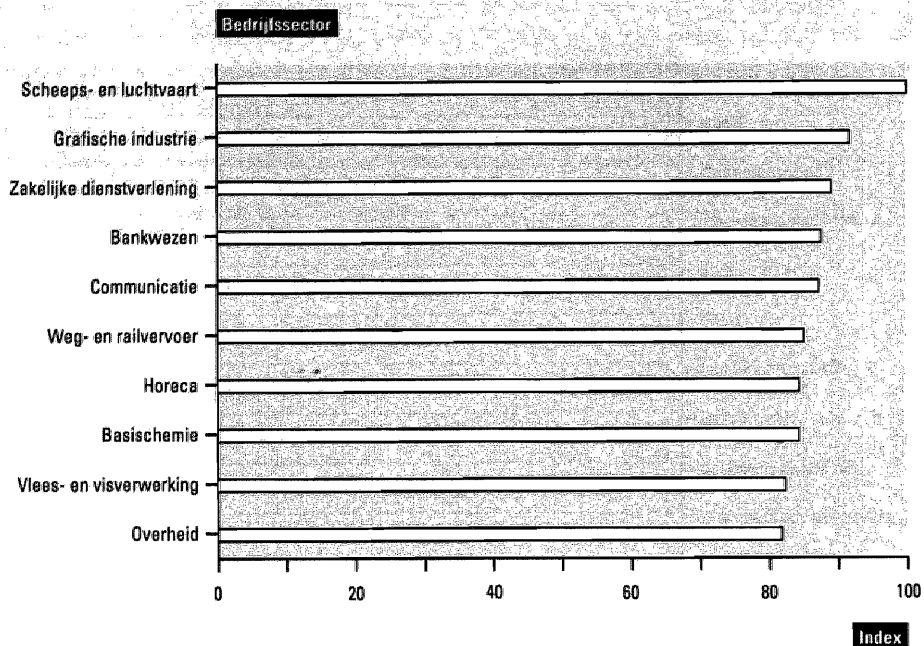
De mate waarin werkenden werkzaam zijn onder fysiek of geestelijk belastende arbeidsomstandigheden is sterk afhankelijk van het beroep waarin men werkzaam is. In deze subparagraaf zal een beeld worden geschetst van het percentage werkenden dat in de verschillende beroepsgroepen in meer of mindere mate geconfronteerd wordt met een bepaalde belastende factor.

Als eerste komen de factoren lawaai en trilling aan bod. Deze twee factoren worden tezamen besproken, omdat ze, zoals al eerder ter sprake kwam, vaak bij dezelfde beroepen voorkomen. De tabellen 2.2 en 2.3 geven een overzicht van de beroepsgroepen waarin de werkenden het vaakst onder deze belastende arbeidsomstandigheden moeten werken.

De beroepen waarin trillingen en lawaai optreden tijdens het werk vertonen, zoals verwacht wordt, veel gelijkenis. *Weg- en waterbouwkundige arbeiders, bouwvakkers, monteurs en metaalarbeiders* zijn werknemers die vaak werken onder lawaaiërigere en trilling-

**Figuur 2.2**

**Bedrijfssectoren met het hoogste percentage werknemers dat onder hoge tijdsdruk werkt, 1996**



Bron: CBS/ROA

**Tabel 2.2**

**Beroepsgroepen met het hoogste percentage werknemers dat geconfronteerd wordt met lawaai tijdens het werk, 1996**

Beroepsgroep	%	typering
Metaalarbeiders	74	erg hoog
Procesoperators	68	erg hoog
Bankwerkers en lassers	65	erg hoog
Mechanisch operators	61	erg hoog
Monteurs	60	erg hoog
Weg- en waterbouwkundige arbeiders	58	erg hoog
Schippers en conducteurs	57	erg hoog
Stewards	56	erg hoog
Productiemedewerkers	53	erg hoog
Bouwwakkers	53	erg hoog

Bron: CBS/ROA

Tabel 2.3

**Beroepsgroepen met het hoogste percentage werknemers dat gebruik maakt van gereedschap of apparaten die trilling veroorzaken, 1996**

Beroepsgroep	%	typering
Weg- en waterbouwkundige arbeiders	80	erg hoog
Bouwvakkers	60	erg hoog
Metaalarbeiders	58	erg hoog
Monteurs	56	erg hoog
Aannemers en installateurs	56	erg hoog
Bankwerkers en lassers	54	erg hoog
Assembleurs	50	erg hoog
Monteurs en controleurs elektrotechnische producten	44	erg hoog
Elektromonteurs	43	hoog
Weg- en waterbouwkundige vakkrachten	40	hoog

Bron: CBS/ROA

rijke omstandigheden. Dit zijn uiteraard geen verrassende conclusies. Dit zijn beroepen waarin veelvuldig gebruik gemaakt wordt van apparaten die veel lawaai en trillingen veroorzaken. De wettelijke voorschriften die door de overheid in de afgelopen jaren genomen zijn om werknemers te beschermen tegen geluids- en trillingsoverlast zijn blijkbaar niet voldoende om werknemers te verlossen van deze problemen.

De tabellen 2.4 en 2.5 geven een overzicht van de beroepsgroepen waarin de werkenden het meest geconfronteerd worden met de belastingsfactoren kracht en ploegen-dienst. Naast de werkenden in de bovengenoemde beroepsgroepen worden ook de werkenden in de verplegende en verzorgende beroepen vaak met deze belastingsfactoren geconfronteerd.

Het werken onder tijdsdruk blijkt een belangrijke belastende factor te zijn in bijna elk beroep. Dit blijkt niet direct uit tabel 2.6, waarin alleen de beroepen genoemd worden waarin de meeste werkenden onder tijdsdruk moeten werken. Maar zoals het complete overzicht in tabel 3.9 van de *Statistische Bijlage* laat zien, geeft in bijna alle onderzochte

Tabel 2.4

**Beroepsgroepen met het hoogste percentage werknemers dat kracht moet zetten tijdens het werk, 1996**

Beroepsgroep	%	typering
Verpleeghulp en leerling-verpleegkundigen	90	erg hoog
Ziekenverzorgenden	87	erg hoog
Bouwvakkers	85	erg hoog
Weg- en waterbouwkundige arbeiders	84	erg hoog
Laders en lossers	76	erg hoog
Agrarische arbeiders	73	erg hoog
Metaalarbeiders	70	erg hoog
Stewards	69	erg hoog
Aannemers en installateurs	68	erg hoog
Assembleurs	67	hoog

Bron: CBS/ROA

Tabel 2.5

**Beroepsgroepen met het hoogste percentage werknemers dat werkzaam is in ploegdienst, 1996**

Beroepsgroep	%	typering
Procesoperators	68	erg hoog
Verpleeghulp en leerling-verpleegkundigen	59	erg hoog
Schippers en conducteurs	50	erg hoog
Ziekenverzorgenden	49	erg hoog
Adspirant politieagenten, soldaten en beveiligingshulpkrachten	48	erg hoog
Mechanisch operators	46	erg hoog
Politieagenten, onderofficieren en beveiligingsemployés	44	erg hoog
Grafisch productiepersoneel	38	erg hoog
Verplegenden en doktersassistenten	36	hoog
Assembleurs	29	hoog

Bron: CBS/ROA

beroepen meer dan vijftig procent van de ondervraagde werknemers te kennen dat men onder tijdsdruk werkt. De belasting is echter het hoogst in beroepen waarin duidelijk met strikte tijdschema's (deadlines) gewerkt wordt, zoals bijvoorbeeld bij *stewards*, *journalisten*, *accountants* en *organisatiedeskundigen*. Daarnaast is de tijdsdruk hoog bij *artsen*, *apothekers* en *leidinggevend*. Wat ook opvalt, is dat het voornamelijk beroepen zijn voor hoger opgeleiden.

Tabel 2.6

**Beroepsgroepen met het hoogste percentage werknemers dat onder hoge tijdsdruk werkt, 1996**

Beroepsgroep	%	typering
Stewards	92	erg hoog
Bedrijfschoude	90	erg hoog
Journalisten	90	erg hoog
(Weg- en water)bouwkundigen	88	erg hoog
Economen	87	erg hoog
Accountants	87	erg hoog
Organisatiedeskundigen	86	erg hoog
Technisch systeemanalisten	86	erg hoog
Leidinggevend	86	erg hoog
Juridisch, bestuurlijk medewerkers	85	erg hoog

Bron: CBS/ROA

**Opleiding**

In de tabellen 2.7 en 2.8 wordt achtereenvolgens een overzicht gegeven van de opleidingstypen waartoe de werkenden behoren die tijdens hun werk het vaakst krachtsinspanningen moeten leveren en die het vaakst onder tijdsdruk moeten werken. Tabel 2.7 geeft een goed beeld van de opleidingstypen die het meest geconfronteerd worden met fysiek belastende arbeidsomstandigheden, te meer daar er een duidelijke samenhang is met de andere drie fysiek belastende arbeidsomstandigheden (lawaaï, trilling en ploegdienst).

Tabel 2.7  
Opleidingstypen met het hoogste percentage werknemers dat kracht moet zetten tijdens het werk, 1996

Opleidingstype	%	typering
VBO installatietechniek	81	erg hoog
MBO/LLW brood en banket	75	erg hoog
MBO/LLW installatietechniek	74	erg hoog
VBO bouwtechniek	73	erg hoog
MBO/LLW milieu en groene ruimte	70	erg hoog
MBO/LLW motorvoertuigentechniek	69	erg hoog
VBO mechanische techniek	68	erg hoog
MBO/LLW verpleging	68	erg hoog
VBO motorvoertuigentechniek	67	erg hoog
VBO landbouw en natuurlijke omgeving	66	erg hoog

Bron: CBS/ROA

De verschillen tussen arbeidsomstandigheden qua opleidingsniveau zijn hier duidelijk zichtbaar. De factoren kracht, lawaai en trilling spelen vooral een belangrijke rol bij de lager opgeleiden. Opmerkelijk is dat vooral werkenden met een universitaire opleiding vaak te maken hebben met tijdsdruk. Bovendien gaat het hier om uiteenlopende opleidingsrichtingen. Dit in tegenstelling tot de opleidingstypen in tabel 2.7 die afgezien van de opleiding *MBO/LLW verpleging* voornamelijk betrekking hebben op technische opleidingen.

Tabel 2.8  
Opleidingstypen met het hoogste percentage werknemers dat onder hoge tijdsdruk werkt, 1996

Opleidingstype	%	typering
HBO civiele techniek	90	erg hoog
WO accountancy en belastingen	88	erg hoog
HBO communicatie en journalistiek	88	erg hoog
WO (dier)geneeskunde	85	erg hoog
WO elektrotechniek	83	erg hoog
HBO bouwkunde	83	erg hoog
WO bedrijfskunde	82	erg hoog
HBO informatica	82	erg hoog
WO rechten en bestuurskunde	82	erg hoog
HBO openbare orde en veiligheid	80	hoog

Bron: CBS/ROA

### 2.3 Belastende arbeidsomstandigheden en kans op arbeidsongeschiktheid

In deze paragraaf wordt getracht een relatie te leggen tussen de mate waarin de werkenden met een bepaalde opleidingsachtergrond geconfronteerd worden met belastende arbeidsomstandigheden en de kans op arbeidsongeschiktheid voor de werkenden met de desbetreffende opleidingsachtergrond. Aangezien de kans op arbeidsongeschiktheid naar beroep niet beschikbaar is, wordt hier gebruik gemaakt van de kans op arbeidsongeschiktheid per opleidingstype. De percentages werkenden die aangeven in

meer of mindere mate in aanraking te komen met de verschillende belastende arbeidsomstandigheden, vormen de belangrijkste verklarende variabelen. Daarnaast worden drie andere verklarende variabelen in de analyse betrokken: het percentage 40+'ers, het percentage vrouwen en het opleidingsniveau.

In tabel 2.9 worden de schattingsresultaten gepresenteerd. Uit de analyse blijkt dat met name fysiek belastende arbeidsomstandigheden de verschillen in de kans op arbeidsongeschiktheid tussen de verschillende opleidingstypen vergroten. De tijdsdruk heeft geen significant effect op de verschillen in de kans op arbeidsongeschiktheid naar opleidingsachtergrond. Dit is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan het feit dat bij vrijwel alle opleidingsachtergronden een hoog percentage van de werkenden aan geeft onder tijdsdruk te moeten werken. Omscholing zal in dat geval meestal weinig soelaas bieden om minder met deze belastingsfactor te worden geconfronteerd.

Tabel 2.9

**Relatie tussen belastende arbeidsomstandigheden en de kans op arbeidsongeschiktheid naar opleidingsachtergrond**

Variabele	kans op arbeidsongeschiktheid
<b>Belastingsvariabelen</b>	
Kracht	stijgt***
Lawaai	stijgt***
Trilling	stijgt**
Tijdsdruk	—
<b>Andere variabelen</b>	
Percentage 40+'ers	stijgt***
Percentage vrouwen	daalt*
Opleidingsniveau	daalt***

\*\*\* significant op 5% niveau,

\* significant op 15% niveau

\*\* significant op 10% niveau,

— geen substantieel effect gevonden

Bron: CBS/ROA

Daarnaast leidt een relatief groot aandeel 40+'ers tot een grotere kans op arbeidsongeschiktheid. Het percentage vrouwen per opleidingstype heeft daarentegen een negatief effect op de kans op arbeidsongeschiktheid. Ook blijkt dat naarmate mensen hoger zijn opgeleid, de kans op arbeidsongeschiktheid geringer is.

De zeven factoren verklaren tezamen ruim 70 procent van de kans op arbeidsongeschiktheid. Daarmee is duidelijk dat belastende arbeidsomstandigheden belangrijke determinanten van arbeidsongeschiktheid zijn.

## 2.4 Conclusies

In tabel 2.10 wordt een overzicht gegeven van de groepen die het meest risico lopen op verlies van werk vanwege belastende arbeidsomstandigheden. Hierbij is verbijzonderd naar bedrijfssector, beroepsgroep en opleidingstype. Het zijn voornamelijk de lager opgeleiden en dan in het bijzonder de technisch opgeleiden, die werkzaam zijn in industriële productieprocessen, die onder belastende arbeidsomstandigheden moeten

werken. Vooral *bouwwerkers*, *procesoperators* en *metaalbewerkers* lopen dit risico. Alle andere segmenten van de arbeidsmarkt hebben minder last van slechte fysieke arbeidsomstandigheden. Hoog opgeleiden hebben over de gehele linie last van een hoge tijdsdruk.

Tabel 2.10

**Belangrijkste segmenten die worden geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden**

Risicodimensie	risicogroep
Fysiek belastende arbeidsomstandigheden*	
Bedrijfssectoren	Bouw Hout- en bouwmaterialen Akkerbouw, bosbouw en visserij Veehouderij Reparatie Transportmiddelen
Beroepen	Metaalarbeiders Procesoperators Bouwwerkers Weg- en waterbouwkundige arbeiders Monteurs Verpleegkundigen en leerling-verpleegkundigen
Opleidingen	VBO installatietechniek MBO/LLW brood en banket MBO/LLW installatietechniek VBO bouwtechniek MBO/LLW milieu en groene ruimte MBO/LLW motorvoertuigtechniek
Psychisch belastende arbeidsomstandigheden	
Bedrijfssectoren	Scheep- en luchtvaart Grafische industrie Zakelijke dienstverlening Bankwezen Communicatie Weg- en railvervoer
Beroepen	Stewards Bedrijfschefs Journalisten (Weg- en water)bouwkundigen Economen Accountants
Opleidingen	HBO civiele techniek WO accountancy en belastingen HBO communicatie en journalistiek WO (dier)geneeskunde WO elektrotechniek HBO bouwkunde

\* Bij beroepen en opleidingen is dit bepaald volgens de methodiek die ook voor bedrijfssectoren is gehanteerd (zie voetnoot 1).



## 3 Technologische en organisatorische ontwikkelingen

### 3.1 Inleiding

De komst van nieuwe machines en gereedschappen, automatisering c.q. informatisering, schept nieuwe kansen voor het personeel, maar kan ook voor bepaalde groepen werkenden bedreigend zijn. Vaak gaan dergelijke technologische innovaties hand in hand met organisatorische veranderingen. Zij stellen bedrijven in staat de kwaliteit-prijs-verhouding te verbeteren, waardoor de concurrentiepositie van het bedrijf kan worden versterkt. Uit recent onderzoek blijkt dat aan deze kwaliteitszorg grote prioriteit wordt gegeven. Maar liefst 84% van de bedrijven beschouwt kwaliteit als het centrale speerpunt voor beleid (Kunst, Lemmink en Prins, 1996). Integraal kwaliteitsdenken kan er onder andere toe leiden dat het werk op een sociotechnische leest wordt geschoeid, hetgeen een brede inzetbaarheid van de werkenden vereist (zie o.a. Kuipers, 1989 en De Sitter, 1986), waardoor de laagste functieniveaus verdwijnen. Dergelijke veranderingen in het werk leggen een claim op het aanpassingsvermogen en de inzetbaarheid van het personeel. De *employability* van individuele personeelsleden, zowel intern als extern, zal op dergelijke momenten aan het licht komen.

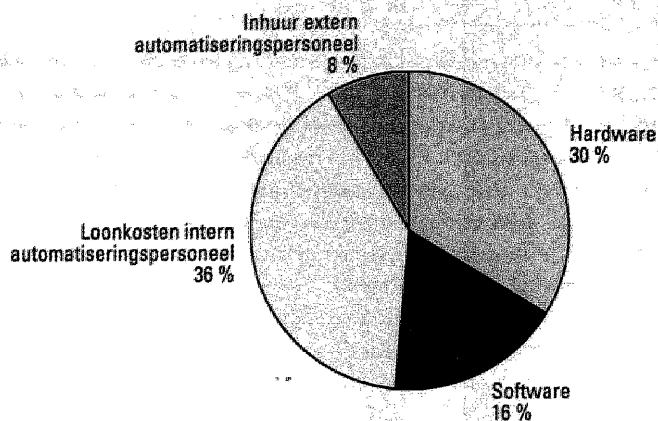
Bij een groeiend en gezond bedrijf zullen dergelijke ontwikkelingen doorgaans niet gepaard gaan met gedwongen ontslagen. De gewenste veranderingen zullen vaak worden gerealiseerd in een setting van werkgelegenheidsgaranties, waarbij personeelsinstrumenten zullen worden ingezet zoals gericht recruiteringsbeleid, natuurlijke uitstroom en niet in de laatste plaats om-, her- en bijscholing van het personeel. De consequenties van technologische en organisatorische ontwikkelingen kunnen echter ook ingrijpender en pijnlijker zijn, zeker naarmate de continuïteit van het bedrijf op korte of lange termijn meer op het spel staat. Juist bij dergelijke harde saneringen zullen lage en onzekere rendementen van scholing aanleiding geven tot ontslag of outplacement van werkenden die te kampen hebben met kwalificatie-veroudering.

In dit hoofdstuk worden indicatoren gepresenteerd die aanwijzingen moeten verschaffen over de mate waarin de verschillende segmenten van de arbeidsmarkt geconfronteerd worden met technologische en organisatorische ontwikkelingen. Daarbij zal in paragraaf 3.3 successievelijk een aantal indicatoren de revue passeren – opgesplitst naar bedrijfsgrootte, bedrijfssector, beroep en opleiding – die de technologische en organisatorische ontwikkelingen in kaart brengen. Ten slotte wordt in paragraaf 3.4 een samenvattend overzicht gegeven.

### 3.2 Enkele kengetallen

In 1994 is aan administratieve of kantoorautomatisering in de particuliere sector ruim 18 miljard gulden uitgegeven (CBS, 1996a). Hierbij is er sprake van een sterk stijgende trend in deze automatiseringskosten, aangezien de kosten sinds 1983 méér dan verdubbeld zijn (gemiddelde jaarlijkse groei is maar liefst 8%). De opbouw van de automatiseringskosten van 1994 is weergegeven in figuur 3.1. Van de 18 miljard gulden werd 36% uitgegeven aan loonkosten van het eigen automatiseringspersoneel, 30% aan hard-

**Figuur 3.1**  
**Procentuele opbouw automatiseringskosten, 1994**



Bron: CBS

ware, 16% aan software en 8% aan de inhuur van automatiseringspersoneel van derden. De verdeling van de automatiseringsbestedingen over de verschillende kostensoorten is de laatste jaren nagenoeg onveranderd gebleven.

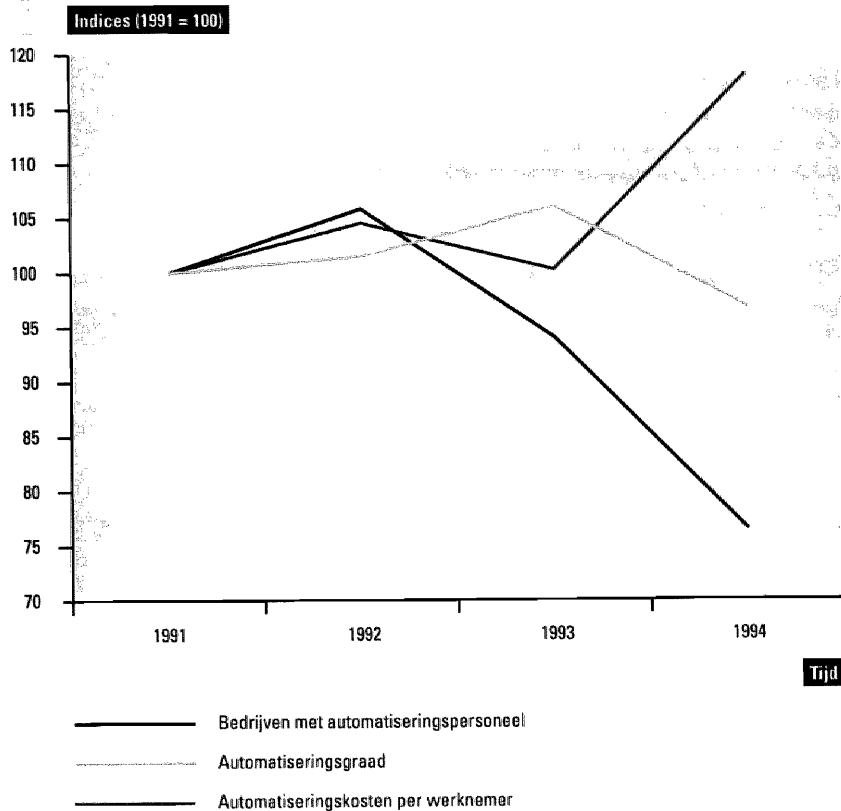
In figuur 3.2 is verder de ontwikkeling te zien van een drietal technologie-indicatoren tussen 1991 en 1994, waarbij de waarde van 1991 telkens op 100 is gesteld. De automatiseringsgraad, dit wil zeggen het percentage bedrijven met computers/terminals, is tamelijk constant en komt in 1994 uit op 75%. Het percentage bedrijven met eigen automatiseringspersoneel kent daarentegen een dalende trend. In 1991 had 17% van de bedrijven zelf automatiseringspersoneel in dienst; in 1994 is dit gedaald tot 13%. Daarentegen zijn de automatiseringskosten per werknemer tussen 1992 en 1994 flink gestegen. Omgeslagen naar het aantal werknemers wordt in 1994 ruim vijf duizend gulden aan automatisering besteed, hetgeen 18% meer is dan in 1991.

In de automatiseringsenquête van het CBS werd in 1994 voor het eerst gevraagd naar het gebruik van geautomatiseerde interne en externe datacommunicatie. Bij *interne* datacommunicatie wordt uitgegaan van gegevensuitwisseling tussen computers binnen het bedrijf, zoals E-mail, het raadplegen/wijzigen van centrale databases en interne bedrijfskoppelingen, waarbij PC-gebruikers tussen afdelingen bedrijfsgegevens kunnen uitwisselen. Van *externe* datacommunicatie is sprake als er vanuit het bedrijf elektronisch gecommuniceerd kan worden met computers of databases van andere bedrijven. De belangrijkste toepassingen hiervan zijn Electronic Data Interchange (EDI)<sup>2</sup>, E-mail met derden, telebanking en het gebruik van terminalservices. Ongeveer 55% van de

<sup>2</sup> Dit wil zeggen het automatische berichtenverkeer tussen de bedrijfscomputer(s) en de computer van een derde zonder tussenkomst van personen.

Figuur 3.2

De automatiseringsgraad, het percentage bedrijven met automatiseringspersoneel en de automatiseringskosten per werknemer van 1991 t/m 1994 (1991=100)



Bron: CBS

bedrijven blijkt in 1994 te beschikken over interne en/of externe datacommunicatie. Twintig procent van de bedrijven beschikt alleen over interne datacommunicatie; een kwart beschikt alleen over externe datacommunicatie en tien procent van de geënquêteerde bedrijven in Nederland beschikt over zowel interne als externe datacommunicatie. Verrassend laag is verder het aandeel bedrijven dat in 1994 gebruik maakt van E-mail met derden. Slechts 8% van de geautomatiseerde bedrijven, dus ongeveer 6% van het totaal aantal bedrijven, maakt gebruik van E-mail met derden.

In 1994 overtrof de groei van de uitgaven voor Research & Development (R&D) in Nederland de groei van de economie. De gezamenlijke R&D-uitgaven van ondernemingen, universiteiten en researchinstellingen bedroegen in 1994 2,04% van het BBP. Nadat de R&D-uitgaven een periode onder druk hebben gestaan, is dit een opleving. Van 1987 tot 1993 namen de gezamenlijke R&D-uitgaven af van 2,33% in 1987 tot 2,00%

in 1993. Hiermee lag het Nederlandse cijfer geruime tijd onder het gemiddelde van de OESO-landen dat in 1994 2,15% bedroeg. Nu lijkt het erop dat het dieptepunt achter de rug is (CBS, 1996b). Ongeveer drie op de tien bedrijven is actief op het gebied van Research & Development<sup>3</sup>. Deze R&D-inspanningen worden voor 40% ingezet voor het vernieuwen van producten en diensten en voor 26% voor het vernieuwen van de productieprocessen.

De levensduur van veel producten en diensten is niet erg lang. Bedrijven hebben, in omzettermen gemeten, gemiddeld 13% van hun producten of diensten in de periode 1992-1994 ingrijpend gewijzigd. Bovendien is 22% van de producten of diensten in deze periode 'op enkele aspecten' gewijzigd. Beide cijfers duiden op snelle ontwikkelingen op de afzetmarkten.

Door fusies en overnames kan de positie van een bedrijf ingrijpend veranderen. Zes procent van de bedrijven gaf aan dat in de periode 1992-1994 sprake was van een verandering van de positie van het bedrijf. Verder kwamen er in deze periode veelvuldig interne reorganisaties voor. Bijna één op de drie bedrijven heeft in de periode 1992-1994 te maken gehad met interne reorganisaties. Deze reorganisaties gingen soms gepaard met een inkrimping van het personeel, met herplaatsingen, of met bij- en omscholing.

### **3.3 Research & Development, informatisering en organisatorische ontwikkelingen**

#### **Bedrijfsgrootte**

De automatiseringsgraad is het percentage bedrijven dat tenminste over één computer beschikt. Uit de automatiseringsstatistieken van het CBS blijkt dat deze technologie-indicator sterk samenhangt met de bedrijfsgrootte. Bij de kleinste bedrijven (tussen de 5 en 9 werknemers) ligt de automatiseringsgraad slechts op 64%, terwijl deze bij de grote bedrijven, met méér dan 500 werknemers, 98% bedraagt<sup>4</sup>. Er zijn ook andere aanwijzingen dat de mate van automatisering sterk samenhangt met de bedrijfsgrootte. Bij de kleinste bedrijven heeft namelijk slechts 5% automatiseringspersoneel in dienst, terwijl in de middelgrote en grote bedrijven vrijwel alle bedrijven automatiseringspersoneel in dienst hebben. Ook de gemiddelde automatiseringskosten per werknemer zijn in grote bedrijven veel hoger dan in de kleinere bedrijven. In bedrijven met meer dan 500 werknemers wordt hier gemiddeld drie keer zoveel aan uitgegeven. Opmerkelijk is overigens dat in bedrijven met tussen de 20 en 50 werknemers relatief weinig wordt uitgegeven aan automatiseringskosten. Per werknemer wordt bij deze middelgrote bedrijven 12% minder besteed aan automatiseringskosten dan bij bedrijven met tussen de 5 en 9 werknemers.

In figuur 3.3 worden acht indicatoren afgezet tegen de organisatiegrootte. Hierbij zijn naast zes technologie-indicatoren tevens twee kengetallen gebruikt die duiden op

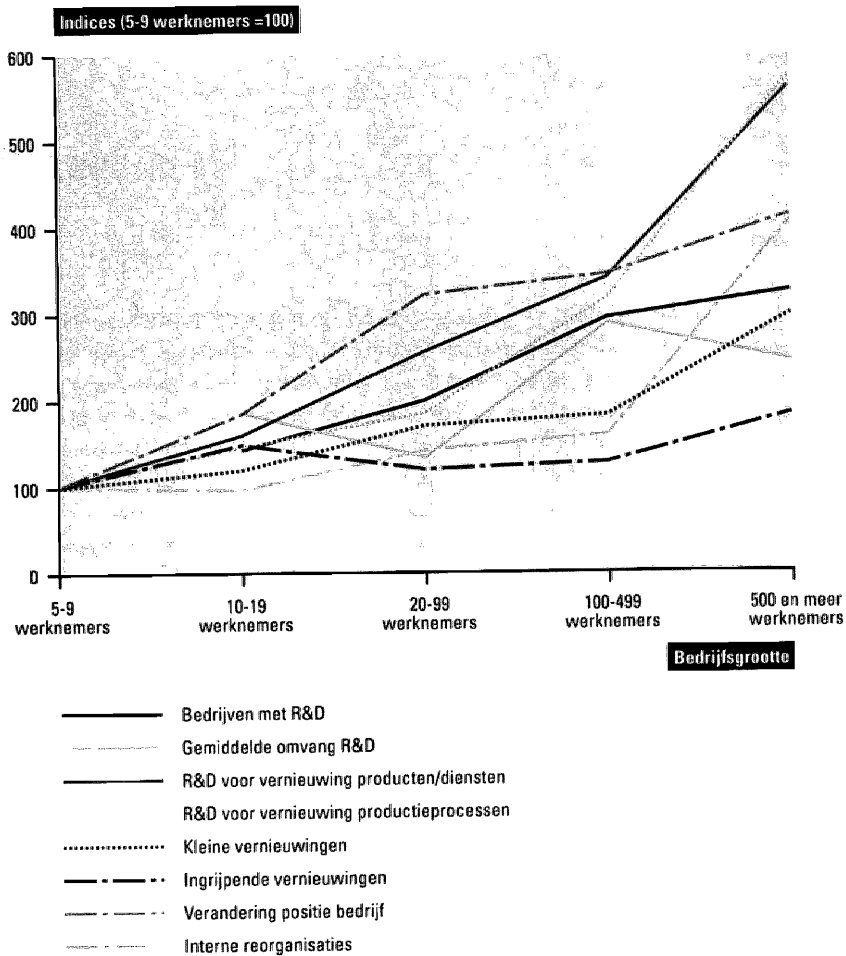
<sup>3</sup> Deze en volgende cijfers zijn gebaseerd op het *OSA-arbeidsvraagsurvey 1995* en hebben betrekking op het jaar 1994.

<sup>4</sup> Bij deze paragraaf horen de tabellen 1.1 tot en met 1.3 van de *Statistische Bijlage*.

snelle organisatorische ontwikkelingen. Deze laatste twee indicatoren zijn respectievelijk het percentage bedrijven dat de positie van het bedrijf door fusies, overnames e.d. heeft zien veranderen in de periode 1992-1994 en het percentage bedrijven dat in deze periode met interne reorganisaties te maken heeft gehad. Alle acht indicatoren laten zien dat gemiddeld genomen het belang van technologische en organisatorische ontwikkelingen toeneemt naarmate de omvang van het bedrijf groter is. Uit de figuur blijkt bovendien dat vooral grote bedrijven R&D inzetten voor de vernieuwing van producten, diensten of productieprocessen. Verder laat de figuur zien dat de kans op interne

Figuur 3.3

Acht technologie- en organisatie-indicatoren afgezet tegen de bedrijfsgrootte (5-9 werknemers =100)



Bron: OSA

reorganisaties, of de kans op wijzigingen in de positie van het bedrijf bij grote bedrijven ongeveer vier keer zo groot is als bij de kleinste bedrijven. De indicator 'ingrijpende vernieuwingen in het product- of diensten-assortiment' vertoont de geringste samenhang met de organisatie-omvang. Ook kleinere bedrijven zijn kennelijk goed in staat om een substantieel deel van hun afzet in een kort tijdsbestek ingrijpend te vernieuwen.

Deze acht technologie- en organisatie-indicatoren zijn te reduceren tot een totaalscore. Daartoe is het gewogen gemiddelde van de acht indicatoren berekend<sup>5</sup>. De totaalscore is te vinden in tabel 3.1. Hieruit blijkt overduidelijk dat de mate van technologische en organisatie-ontwikkelingen sterk samenhangt met de bedrijfsgrootte.

Tabel 3.1

**Samengestelde indicator van de mate van technologische en organisatorische ontwikkelingen, naar bedrijfsgrootte, 1994\***

Bedrijfsgrootte	totaalscore	typering
5-9 werknemers	13	laag
10-19 werknemers	32	laag
20-99 werknemers	42	gemiddeld
100-499 werknemers	63	gemiddeld
500 en meer werknemers	100	erg hoog

\* Maximum = 100

Bron: OSA/ROA

Organisatielijzigingen hebben soms gevolgen voor het personeel, zoals uitbreiding of inkrimping van het aantal personeelsleden en herplaatsingen. Tabel 1.8 van de *Statistische Bijlage* bevat cijfers over de gevolgen van organisatieveranderingen. Vijf procent van alle bedrijven met meer dan 500 werknemers heeft in de periode 1992-1994 organisatiewijzigingen achter de rug die tot een uitbreiding van het personeel hebben geleid. Bij de kleinste bedrijven, met 5 tot 9 werknemers, betrof dit slechts één op de honderd bedrijven. Inkrimpingen met gedwongen ontslagen vonden tussen 1992 en 1994 het vaakst plaats bij bedrijven met tussen de 100 en 499 werknemers. Drie procent van de bedrijven in deze grootteklasse moest in dit tijdvak namelijk inkrimpen zonder dat gedwongen ontslagen konden worden vermeden. Bij interne reorganisaties hebben grote bedrijven vaak de mogelijkheid om het personeel van de ene naar de andere afdeling, of van de ene naar de andere vestiging te verplaatsen. In de periode 1992-1994 blijkt dat 7% van alle bedrijven met meer dan 100 werknemers inderdaad personeel heeft herplaatst als gevolg van organisatiewijzigingen.

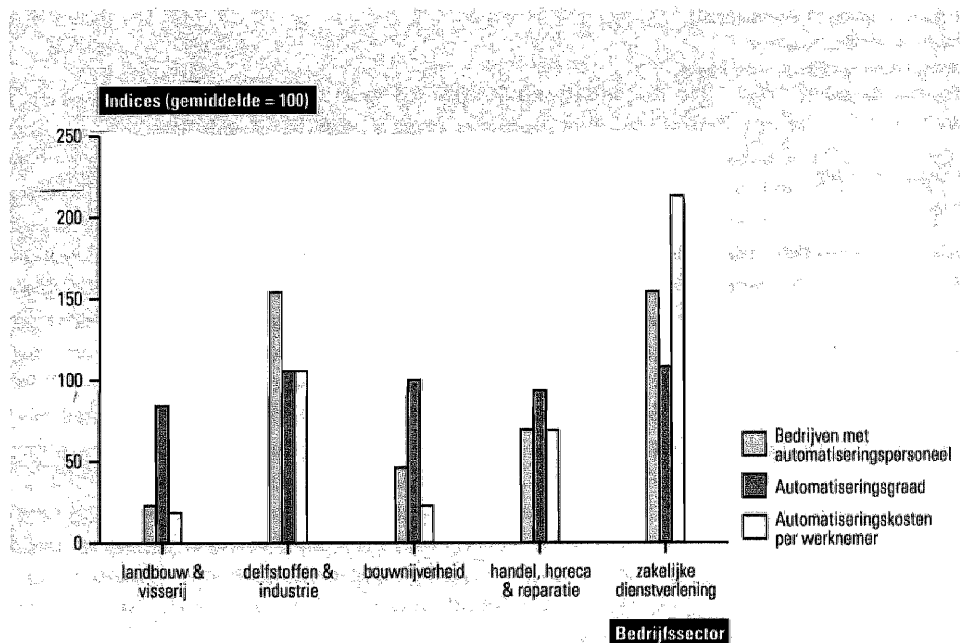
5 De acht indicatoren zijn: het percentage bedrijven met R&D in 1994, de gemiddelde omvang van R&D in 1994, het percentage R&D voor vernieuwing van producten of diensten in 1994, het percentage R&D voor vernieuwing van productieprocessen in 1994, het percentage producten/diensten dat in 1992-1994 ingrijpend is gewijzigd, het percentage producten/diensten dat in 1992-1994 op enkele aspecten is gewijzigd, het percentage bedrijven waarbij de positie van het bedrijf in 1992-1994 is veranderd en het percentage bedrijven met interne reorganisaties in 1992-1994. Zie voor een toelichting van de gevolgde werkwijze het werkdocument *Methodiek werkgelegenheid en scholing 1997*.

## Bedrijfssector

Figuur 3.4 bevat gegevens over de mate van automatisering voor vijf verschillende bedrijfstakken<sup>6</sup>. De meeste automatiseringsactiviteiten vinden duidelijk plaats in de *zakelijke dienstverlening*. De automatiseringskosten per werknemer zijn in deze bedrijfstak bijvoorbeeld ruim twee keer zo hoog als gemiddeld. In de *landbouw en visserij* en *bouwnijverheid* vindt daarentegen erg weinig automatisering plaats. In de *landbouw en visserij* heeft slechts drie procent van de bedrijven automatiseringspersoneel in dienst. Bij de *bouwnijverheid* ligt dit op zes procent. De automatiseringskosten per werknemer liggen in beide bedrijfstakken ook veel lager dan gemiddeld. Toch beschikt het merendeel van deze bedrijven wel over één of meerdere computers, zoals blijkt uit de automatiseringsgraad die respectievelijk 63% en 75% is.

Figuur 3.4

De automatiseringsgraad, het percentage bedrijven met automatiseringspersoneel en de automatiseringskosten per werknemer, naar bedrijfstak (gemiddelde is steeds 100)



Bron: CBS

Ook hier is een totaalscore berekend over acht technologie- en organisatie-indicatoren<sup>7</sup>. Tabel 3.2 geeft aan dat er in de bedrijfssector *bank- en verzekeringswezen* kenmerkend sprake is van snelle technologische en organisatorische ontwikkelingen. Verder

<sup>6</sup> Zie ook de tabellen 2.6 tot en met 2.13 van de *Statistische Bijlage*.

<sup>7</sup> Zie voor een toelichting van de gevolgde werkwijze het werkdocument *Methodiek werkgelegenheid en scholing 1997*.

worden de bedrijfssectoren *voedings- en genotmiddelenindustrie* en *chemie* gekenmerkt door snelle technologische en organisatorische ontwikkelingen. De volgende bedrijfssectoren hebben een lage score op de gecombineerde indicator: *bouw, energie, overige commerciële dienstverlening en landbouw en visserij*.

Tabel 3.2  
Samengestelde indicator van de mate van technologische en organisatorische ontwikkelingen, naar bedrijfssector, 1994\*

Bedrijfssector	totaalscore	typering
Landbouw en visserij	30	laag
Voedings- en genotmiddelenindustrie	80	hoog
Chemie	67	hoog
Metaal en elektrotechniek	51	gemiddeld
Overige industrie	42	gemiddeld
Energie	27	laag
Bouw	23	laag
Handel	40	gemiddeld
Transport, opslag en communicatie	53	gemiddeld
Bank- en verzekeringswezen	100	erg hoog
Overige commerciële dienstverlening	28	laag
Kwartaire diensten	60	gemiddeld
Overheid	—	—

\* Maximum = 100

Bron: OSA

De acht verschillende indicatoren blijken goed te kunnen worden samengevoegd tot één gemeenschappelijke indicator. Toch is het interessant om ook de uitzonderingen per bedrijfssector eruit te lichten. In het *bank- en verzekeringswezen* is er bijvoorbeeld zeer vaak sprake van interne reorganisaties (65% van de bedrijven) en wordt een erg groot gedeelte van de R&D-uitgaven besteed aan de vernieuwing van producten of diensten (74%)<sup>8</sup>. In de *handel* wordt juist een zeer groot gedeelte van de R&D-uitgaven besteed aan de vernieuwing van productieprocessen (48%), maar is de totale omvang van de R&D-uitgaven erg laag. In de *chemie* en de *metaal en elektrotechniek* zijn er betrekkelijk veel bedrijven die actief zijn op het gebied van Research & Development. In de *chemie* betreft dit 68% van alle bedrijven en in de *metaal en elektrotechniek* is dit 44% van de bedrijven. In de bedrijfssector *voedings- en genotmiddelenindustrie* zijn er betrekkelijk weinig organisatorische ontwikkelingen te constateren. Bij slechts tien procent van de bedrijven in de *voedings- en genotmiddelenindustrie* heeft tussen 1992 en 1994 een interne reorganisatie plaatsgehad en bij slechts acht procent van de bedrijven is de positie van het bedrijf als gevolg van fusies, overnames e.d. veranderd in deze periode.

Van alle bedrijven in Nederland heeft twee procent in 1992-1994 organisatieveranderingen doorgevoerd die hebben geleid tot een uitbreiding van het personeelsbestand. Bij één procent van de bedrijven waren er in deze periode organisatorische wijzigingen die

8 De hier genoemde percentages zijn afkomstig uit de tabellen 2.9 tot en met 2.13 van de *Statistische Bijlage*.



leidden tot een inkrimping van het personeel met gedwongen ontslagen. Bij een even grote groep bedrijven was er een inkrimping van het personeel zonder gedwongen ontslag. Bovendien heeft twee procent van de bedrijven organisatiewijzigingen achter de rug die gepaard gingen met herplaatsingen van personeel. Verbijzonderd naar bedrijfssector, valt op dat er in de *chemie* en *handel* vaak organisatiewijzigingen waren die leidden tot méér personeel. In de *chemie* was dit bij zeven procent van de bedrijven het geval. Het percentage bedrijven, waarbij er sprake was van interne reorganisaties zonder gedwongen ontslagen was in de periode 1992-1994 met name hoog in het *bank- en verzekeringswezen*. Vier procent van de bedrijven in deze sector heeft namelijk organisatorische veranderingen doorgevoerd zonder dat er mensen werden ontslagen. Zoals eerder opgemerkt, heeft maar liefst tweederde van de bedrijven in deze sector interne reorganisaties uitgevoerd, maar deze organisatorische veranderingen hebben kennelijk niet geleid tot gedwongen ontslagen. Een andere mogelijkheid om de uitvoering van de werkzaamheden af te stemmen op de vernieuwde organisatiestructuur is door middel van herplaatsingen van personeel. Dit komt met name vaak voor bij de *voedings- en genotmiddelenindustrie* en de *chemie*.

### Beroep

Informatietechnologie dringt door tot vrijwel alle beroepen. Dit blijkt althans uit tabel 3.11 van de *Statistische Bijlage*, waarin is aangegeven welk deel van de werknemers gewoonlijk of soms met een computer werkt. Bij 76 van de onderscheiden 99 beroepen gebruikt tenminste de helft van de werknemers een computer. Bij slechts enkele beroepen – zoals *interieurverzorger* en *bouwvakkers* – wordt de computer nauwelijks gebruikt. Tabel 3.3 geeft een overzicht van de beroepen waarin het computergebruik erg hoog is. Vrijwel iedere werknemer in deze beroepen maakt gewoonlijk of soms gebruik van een computer.

Tabel 3.3

**Beroepen met een hoge mate van informatisering, 1996**

Beroepsgroep	%	typering
Informatici	100	erg hoog
Sociaal-wetenschappelijk medewerkers	100	erg hoog
Programmeurs	100	erg hoog
Systeemanalisten	99	erg hoog
Medisch secretaresses	99	erg hoog
Technisch systeemanalisten	99	erg hoog
Elektrotechnisch ontwerpers en bedrijfshoofden	99	erg hoog
Assistent accountants	98	erg hoog
Bibliothecarissen	98	erg hoog
Accountants	98	erg hoog

Bron: CBS/ROA

### Opleiding

Tabel 4.6 van de *Statistische Bijlage* geeft per opleiding aan welk percentage werknemers gewoonlijk of soms een computer gebruikt. Hieruit blijkt dat het gebruik van infor-

matietechnologie inmiddels wijd verspreid is over alle onderscheiden opleidingstypen. Bij ongeveer drie kwart van de opleidingen wordt door tenminste de helft van de werknemers regelmatig een computer gebruikt. Opvallend is wel dat bij de lagere opleidingen een veel kleiner deel van de werknemers een computer gebruikt. Van degenen met uitsluitend basisonderwijs werkt ongeveer één op de zes werknemers gewoonlijk of soms met een computer. In tabel 3.4 wordt een overzicht gegeven van de opleidingen waarvan een erg groot deel van de werknemers met een computer werkt. Werknemers met de opleidingsachtergrond *WO informatica en bestuurlijke informatiekunde* werken, zoals verwacht mocht worden, zelfs allemaal met een computer.

Tabel 3.4  
Opleidingen met een hoge mate van informatisering, 1996

Opleiding	%	typering
WO informatica en bestuurlijke informatiekunde	100	erg hoog
WO accountancy en belastingen	98	erg hoog
HBO bibliotheek en documentatie	97	erg hoog
MBO/LLW geld, bank en belastingen	97	erg hoog
HBO informatica	97	erg hoog
HBO secretariaat	95	erg hoog
WO elektrotechniek	94	erg hoog
HBO accountancy en bedrijfseconomie	94	erg hoog
HBO elektrotechniek	94	erg hoog
WO bedrijfskunde	94	erg hoog

Bron: CBS/ROA

### 3.4 Conclusies

In dit hoofdstuk kwam aan de orde in welke arbeidsmarktsegmenten er sprake is van snelle technologische en organisatorische ontwikkelingen. Als er in deze segmenten te weinig bijscholing plaatsvindt, kan dit het risico op verlies van werk vergroten. Tabel 3.5 bevat de belangrijkste uitkomsten van dit hoofdstuk, waarbij ook steeds is aangegeven wat de aard is van de ontwikkelingen.

Tabel 3.5

**Belangrijkste segmenten die worden geconfronteerd met snelle technologische of organisatorische ontwikkelingen**

Risicodimensie	risicogroep	aard van de ontwikkelingen
Technologische en organisatorische ontwikkelingen Bedrijfs grootte	Grote bedrijven	veel automatisering veel R&D vaak R&D voor vernieuwing productieprocessen vaak verandering positie bedrijf vaak interne reorganisaties
	Bank- en verzekeringswezen	vaak interne reorganisaties vaak verandering positie bedrijf vaak R&D voor vernieuwing van producten en diensten vaak vernieuwing van producten of diensten
	Voedings- en genotmiddelenindustrie	veel R&D vaak R&D voor vernieuwing van diensten vaak ingrijpende vernieuwingen van producten en diensten
	Chemie	veel R&D vaak ingrijpende vernieuwingen van producten en diensten vaak verandering positie bedrijf
Informatisering Beroepen	Informatici Sociaal-wetenschappelijk medewerkers Programmeurs Systeemanalisten Medisch secretaresses Technisch systeemanalisten Elektrotechnisch ontwerpers en bedrijfshoofden Assistent accountants Bibliotheacarissen Accountants Journalisten Natuurwetenschappers Boekhouders en secretaresses	hoge mate van informatisering hoge mate van informatisering hoge mate van informatisering hoge mate van informatisering hoge mate van informatisering hoge mate van informatisering hoge mate van informatisering hoge mate van informatisering hoge mate van informatisering hoge mate van informatisering hoge mate van informatisering hoge mate van informatisering

Tabel 3.5 (vervolg)

**Belangrijkste segmenten die worden geconfronteerd met snelle technologische of organisatorische ontwikkelingen**

Risicodimensie	risicogroep	aard van de ontwikkelingen
Informatisering Opleidingen	WO informatica en bestuurlijke informatiekunde	hoge mate van informatisering
	WO accountancy en belastingen	hoge mate van informatisering
	HBO bibliotheek en documentatie	hoge mate van informatisering
	MBO/LW geld, bank en belastingen	hoge mate van informatisering
	HBO informatica	hoge mate van informatisering
	HBO secretariaat	hoge mate van informatisering
	WO elektrotechniek	hoge mate van informatisering
	HBO accountancy en bedrijfseconomie	hoge mate van informatisering
	HBO elektrotechniek	hoge mate van informatisering
	WO bedrijfskunde	hoge mate van informatisering
	HBO communicatie en journalistiek	hoge mate van informatisering

## 4 Arbeidsmarktontwikkelingen

### 4.1 Inleiding

Economische kwalificatie-veroudering heeft niet altijd een technologische of organisatorische achtergrond, maar kan ook het gevolg zijn van arbeidsmarktontwikkelingen. Werknemers die hun baan verliezen en op zoek moeten naar een andere baan zullen een deel van hun kennis en vaardigheden niet meer kunnen benutten en zullen daarnaast nieuwe kennis en vaardigheden moeten verwerven. Dat is niet alleen het geval als iemand van beroep wisselt, maar ook als iemand wel hetzelfde beroep houdt, maar in een andere bedrijfssector gaat werken. Veel van de voor een bepaalde baan vereiste kennis en vaardigheden zijn immers specifiek voor de bedrijfssector waarin iemand werkt<sup>9</sup>. De grootste scholingsveroudering zal zich echter voordoen als iemand van beroep wisselt. Het is daarom nuttig om een beeld te hebben van de marktontwikkelingen die tot scholingsveroudering kunnen leiden. Op grond van verwachte arbeidsmarktontwikkelingen kunnen groepen werknemers worden geïdentificeerd die de grootste kans hebben op scholingsveroudering. Om- of bijscholing kan de arbeidsmarktpositie van deze groepen verbeteren. Voor een effectief scholingsbeleid is het daarnaast van belang om te weten welke beroepen wel een goed arbeidsmarktperspectief bieden. In hoofdstuk 7 zal worden ingegaan op de kansrijke omscholingsmogelijkheden voor de werknemers waarvan de werkgelegenheid door arbeidsmarktontwikkelingen wordt bedreigd.

In dit hoofdstuk zal worden gekeken naar het risico op baanverlies als gevolg van arbeidsmarktontwikkelingen. Ontwikkelingen in de verschillende beroepen vormen daarbij de belangrijkste invalshoek. De werkgelegenheidsontwikkeling in een beroep kan vanuit verschillende invalshoeken worden belicht. Ten eerste kunnen we kijken naar de totale werkgelegenheid in een beroep. Als er sprake is van een toename van de totale werkgelegenheid spreken we van *netto baancreatie*, en als er sprake is van een afname van de totale werkgelegenheid van *netto baanvernietiging*. De werkgelegenheid in een beroep waarin sprake is van netto baanvernietiging kan echter toch nog groeien in enkele bedrijfssectoren. De netto baanvernietiging of -creatie kan daarom worden opgesplitst in de bruto baanvernietiging en -creatie. Daarnaast kan binnen een bedrijfssector tegelijkertijd sprake zijn van baanvernietiging en baancreatie doordat er bij sommige bedrijven banen bijkomen en er bij andere bedrijven banen verdwijnen<sup>10</sup>.

Doordat in de ene bedrijfssector sprake is van netto baancreatie in een bepaald beroep, terwijl in de andere sector sprake is van netto baanvernietiging in dat zelfde beroep, zal

9 In beide gevallen zal er overigens eveneens sprake zijn van bedrijfsspecifieke kwalificatie-veroudering, omdat ook bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden niet meer bruikbaar zijn. Bedrijfsspecifieke kwalificatie-veroudering doet zich overigens niet alleen voor in krimpende arbeidsmarktsegmenten, maar ook in groeiende segmenten, omdat er ook in die situatie bij individuele bedrijven banen verloren kunnen gaan.

10 Het aantal nieuwe banen in de bedrijfssector noemen we de bruto baancreatie op bedrijfssectorniveau en het aantal banen dat verdwijnt de bruto baanvernietiging op bedrijfssectorniveau.

mogelijk een aantal personen van bedrijfstak moeten veranderen. Deze werkgelegenheidsverschuivingen tussen bedrijfssectoren noemen we *reallocatie*. Zoals gezegd leidt reallocatie tussen bedrijfssectoren tot economische kwalificatie-veroudering, omdat veel kennis en vaardigheden specifiek zijn voor de bedrijfssector waarin iemand werkzaam is. Naast reallocatie tussen bedrijfssectoren zal er ook sprake zijn van reallocatie tussen bedrijven binnen één bedrijfssector. Als bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden van groot belang zijn, zal ook dit tot bedrijfsspecifieke kwalificatie-veroudering leiden.

In paragraaf 4.2 van dit hoofdstuk zal eerst een beeld worden gegeven van de verwachte werkgelegenheidsontwikkelingen per bedrijfssector (zie ROA, 1997). Vervolgens zal worden ingegaan op de verwachte reallocatie en baanvernietiging voor de onderscheiden beroepssegmenten. De reallocatie heeft daarbij betrekking op de baanstromen tussen bedrijfssectoren; voor de reallocatie van de werkgelegenheid tussen bedrijven binnen bedrijfssectoren zijn geen prognoses beschikbaar. Wel wordt op basis van historische gegevens van Broersma en Gautier (1997) voor de periode 1979-1993 een beeld gegeven van de omvang van de baanstromen binnen bedrijfssectoren.

Ten slotte zal ook worden ingegaan op de vraagontwikkelingen per opleidingstype. Verschuivingen in de gevraagde kwalificaties kunnen door twee factoren veroorzaakt worden. Ten eerste leidt een afname van de werkgelegenheid in specifieke beroepssegmenten ook tot een afname van de vraag naar de kwalificaties die voor deze segmenten vereist zijn. Daarnaast kunnen door technologische ontwikkelingen de functie-eisen voor een beroep veranderen. Dit leidt tot een verschuiving in de opleidingsachtergrond van werkenden binnen een beroepssegment. In het eerste geval is er sprake van kwalificatie-veroudering door marktontwikkelingen, terwijl in het tweede geval sprake is van functie-inhoudelijke kwalificatie-veroudering.

Om de effecten van technologische ontwikkelingen en arbeidsmarktontwikkelingen afzonderlijk te onderscheiden, zal nader worden ingegaan op de achterliggende factoren van de verwachte vraagontwikkelingen voor verschillende opleidingstypen. De uitbreidingsvraag voor een bepaald opleidingstype kan ten eerste het gevolg zijn van werkgelegenheidsverschuivingen tussen bedrijfssectoren (bedrijfssectoreffect). Daarnaast kunnen binnen bedrijfssectoren verschuivingen tussen beroepssegmenten plaatsvinden (beroepseffect) en ten slotte kunnen er veranderingen optreden in de gevraagde opleidingen binnen beroepssegmenten (opleidingseffect). Het bedrijfssector- en het beroepseffect leiden tot kwalificatie-veroudering door marktontwikkelingen, terwijl het opleidingseffect leidt tot functie-inhoudelijke kwalificatie-veroudering.

Als er in een beroepssegment sprake is van voortdurende upgradering van de functie-eisen zullen het met name de oudere arbeidskrachten zijn bij wie de kwalificaties tekortschieten. Oudere arbeidskrachten hebben daarom een groter risico om hun baan te verliezen door een tekortschietende opleidingsachtergrond. Om die reden zullen we bekijken in welke mate in verschillende beroepen het opleidingsniveau van ouderen afwijkt van het opleidingsniveau van de andere werkenden.

In paragraaf 4.3 wordt ook nog gekeken naar enkele andere aspecten van werk die de kans op economische kwalificatie-veroudering kunnen versterken. Deze aspecten heb-

ben te maken met het risico op baanverlies. Dit risico is veel groter als er sprake is van een flexibel dienstverband. Ten slotte wordt in paragraaf 4.4 een samenvattend overzicht gegeven.

## 4.2 Ontwikkelingen in de werkgelegenheid

### Ontwikkelingen in de werkgelegenheid per bedrijfssector

De totale werkgelegenheid zal de komende jaren flink toenemen, zoals tabel 4.1 laat zien. Wel zijn er grote verschillen tussen bedrijfssectoren. In de sectoren *landbouw en visserij* en *energie* neemt de werkgelegenheid naar verwachting de komende jaren juist af. Wel geldt dat in de sector *energie* de werkgelegenheidsdaling minder groot zal zijn als de afgelopen jaren het geval was.

Tabel 4.1

Ontwikkeling aantal werkenden 1992-1996 en uitbreidingsvraag 1997-2002 per bedrijfssector (gemiddelde jaarlijkse percentages)

Bedrijfssector	aantal werkenden (gem. '95/'96)	1992-1996 %	1997-2002 %
Landbouw en visserij	228.000	-0,8	-1,0
Voeding	158.000	-1,1	0,4
Chemie	130.500	-1,7	1,7
Metaal en elektrotechniek	510.500	-0,7	1,8
Overige industrie	209.000	-5,1	0,9
Energie	61.500	-1,8	-0,1
Bouw en onroerend goed	455.500	2,8	0,8
Handel	865.000	1,9	2,2
Transport en communicatie	385.500	1,0	1,5
Bank- en verzekeringswezen	223.500	1,2	0,4
Horeca, reparatie en zakelijke dienstverlening	889.000	5,6	3,6
Kwartaire diensten	982.500	1,6	1,7
Overheid en onderwijs	909.500	1,6	0,3
Totaal (incl. sector onbekend)	6.115.000	1,4	1,7

Bron: CBS/CPB/ROA

De werkgelegenheid in de industriële sectoren daalde in de periode 1992-1996, maar zal in de periode 1997-2002 weer toenemen. Toch zal deze groei minder groot zijn dan in de dienstensectoren. De grootste groei in de periode 1997-2002 doet zich naar verwachting voor in de *boreca, reparatie en zakelijke dienstverlening*. Ook de afgelopen jaren was de groei in deze sector erg hoog. In de *handel* wordt voor de komende jaren eveneens een sterke groei van de werkgelegenheid verwacht. De werkgelegenheid in het *bank- en verzekeringswezen* groeit weliswaar, maar deze groei zal wat lager zijn dan in de periode 1992-1996 het geval was. Ook in de sector *overheid en onderwijs* zal de groei de komende jaren wat lager zijn dan gedurende de afgelopen periode.

### Ontwikkelingen in de werkgelegenheid per beroepssegment

Door de gunstige economische ontwikkelingen zijn er, zoals blijkt uit tabel 4.2, slechts enkele beroepssegmenten waarvoor naar verwachting sprake zal zijn van netto baanvernietiging<sup>11</sup>. Gezien de werkgelegenheidsdaling in de sector *landbouw en visserij* is het niet verwonderlijk dat de grootste netto baanvernietiging zich voor zal doen in de *middelbare agrarische beroepen* gevolgd door de *lagere agrarische beroepen*. In de *middelbare agrarische beroepen* neemt de werkgelegenheid af met ruim 5.000 personen. Dat is 4% van de totale werkgelegenheid in dit beroepssegment. In de *lagere agrarische beroepen* is de baanvernietiging wat minder, maar toch ook nog 2% van de totale werkgelegenheid binnen dit segment. Andere beroepssegmenten waar sprake zal zijn van netto baanvernietiging zijn de *middelbare juridische, bestuurlijke beveiligingsberoepen* en de *lagere (para)medische beroepen*.

Tabel 4.2

**Beroepssegmenten met de grootste netto baanvernietiging in de periode 1997-2002**

Beroepssegment	netto baanvernietiging	
	aantal	%
Middelbare agrarische beroepen	5.300	4
Lagere agrarische beroepen	2.300	2
Middelbare juridische, bestuurlijke beveiligingsberoepen	1.800	2
Lagere (para)medische beroepen	100	1

Bron: ROA

Nu kan de werkgelegenheid in een beroepssegment in de ene bedrijfssector toenemen en in de andere sector afnemen. Dit heeft, zoals gezegd, tot gevolg dat een aantal mensen gedwongen is om van bedrijfssector te veranderen. Deze sectorale reallocatie kan leiden tot economische kwalificatie-veroudering, omdat de vereiste kennis en vaardigheden voor een bepaald beroep per bedrijfssector zullen verschillen. Tabel 4.3 geeft de beroepssegmenten waarvoor sprake zal zijn van de hoogste sectorale reallocatie. De reallocatie is gelijk aan het minimum van de bruto baancreatie en bruto baanvernietiging op bedrijfssectorniveau. Stel bijvoorbeeld dat de werkgelegenheid in een beroep in de ene bedrijfssector met 100 banen afneemt, maar in een andere bedrijfssector met 300 toeneemt. De 100 mensen die in de krimpende bedrijfssector hun baan verliezen, kunnen wel een baan krijgen in de groeiende bedrijfssector. Er worden dan 100 mensen gerealloceerd van de ene naar de andere bedrijfssector.

Tabel 4.3 laat zien dat de hoogste sectorale reallocatie zich met name voordoet in lagere en middelbare beroepen<sup>12</sup>. De meeste banen worden gerealloceerd bij de *lagere technische beroepen*. Naar verwachting zullen in dit segment bijna 14.000 mensen van bedrijfssector moeten wisselen, willen zij hun eigen beroep kunnen blijven uitoefenen.

<sup>11</sup> Zie tabel 3.13 van de *Statistische Bijlage* voor een volledig overzicht.

<sup>12</sup> Zie tabel 3.14 van de *Statistische Bijlage* voor een volledig overzicht.



Tabel 4.3

**Beroepssegmenten met de hoogste sectorale reallocatie in de periode 1997-2002**

Beroepssegment	reallocatie	
	aantal	%
Lagere technische beroepen	13.700	3
Lagere administratieve, commerciële beroepen	12.500	2
Middelbare technische beroepen	6.700	1
Lagere agrarische beroepen	5.800	5
Lagere verzorgende beroepen	5.100	3
Elementaire beroepen	4.200	1
Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen	1.800	0
Hogere technische beroepen	1.300	1
Middelbare agrarische beroepen	1.100	1
Middelbare juridische, bestuurlijke beveiligingsberoepen	900	1

Bron: ROA

Ook bij de *lagere administratieve en commerciële beroepen* is de reallocatie absoluut gezien aanzienlijk. Verder blijkt dat bij de *lagere* en *middelbare agrarische beroepen* niet alleen sprake is van een aanzienlijke netto baanvernietiging, maar dat ook een deel van de werkgelegenheid verschuift naar andere bedrijfssectoren. Ook de netto baanvernietiging bij de *middelbare juridische, bestuurlijke beveiligingsberoepen* gaat samen met een sectorale reallocatie.

Er zijn ook nog enkele hogere beroepen waarvoor sprake is van sectorale reallocatie. Dat zijn de *hogere administratieve, commerciële, economische beroepen* en de *hogere technische beroepen*. In deze beroepssegmenten worden respectievelijk 1.800 en 1.300 banen gerealloceerd. Relatief gezien is deze reallocatie echter zeer beperkt.

Het risico op baanverlies zal niet in alle bedrijfssectoren even groot zijn. Het is daarom goed om per beroepssegment een overzicht te hebben van de bedrijfssectoren waar de netto baanvernietiging het grootst is. Tabel 4.4 geeft de relatieve netto baanvernietiging, verbijzonderd naar bedrijfssector, voor de beroepssegmenten waar sprake is van netto baanvernietiging<sup>13</sup>. Tabel 4.5 geeft dezelfde cijfers voor beroepssegmenten waar sprake is van netto baancreatie. Overigens is er een groot aantal beroepssegmenten waarvoor in geen enkele sector sprake is van netto baanvernietiging. Dit betreft voornamelijk hogere en wetenschappelijke beroepssegmenten<sup>14</sup>.

Tabel 4.4 laat zien dat voor zowel de *lagere* als de *middelbare agrarische beroepen* de hoogste netto baanvernietiging zich voordoet in de sectoren *landbouw en visserij* en *overheid en onderwijs*. De *landbouw en visserij* is voor de werkgelegenheid van deze beroepssegmenten echter veel belangrijker dan de sector *overheid en onderwijs*. Het

<sup>13</sup> De statistische betrouwbaarheid van prognoses voor de werkgelegenheidsontwikkeling van een beroepssegment in een bedrijfssector kan, omdat het vaak relatief kleine groepen betreft, aanzienlijk lager zijn dan de betrouwbaarheid van prognoses van de totale werkgelegenheidsontwikkeling per beroepssegment. De gepresenteerde cijfers hebben daarom slechts een indicatieve functie.

<sup>14</sup> Deze beroepssegmenten zijn niet in tabel 4.5 opgenomen, maar zijn wel te vinden in tabel 3.15 van de *Statistische Bijlage*.

Tabel 4.4

**Verwachte relatieve netto baanvernietiging per beroepssegment verbijzonderd naar bedrijfssector voor beroepssegmenten waarbij sprake is van netto baanvernietiging, 1997-2002**

Beroepssegment	%
Lagere agrarische beroepen	
Landbouw en visserij	10
Overheid en onderwijs	5
Lagere (para)medische beroepen	
Kwartaire diensten	1
Middelbare agrarische beroepen	
Landbouw en visserij	5
Overheid en onderwijs	6
Middelbare juridische, bestuurlijke beveiligingsberoepen	
Overheid en onderwijs	4

Bron: ROA

aandeel van laatstgenoemde sector in de totale baanvernietiging bij de *lagere en middelbare agrarische beroepen* is slechts zeer gering. De baanvernietiging bij de *lagere en middelbare agrarische beroepen* in de *landbouw en visserij* is goed voor respectievelijk 11% en 9% van de totale (bruto) baanvernietiging (over alle beroepssegmenten)<sup>15</sup>. Ook voor de *middelbare juridische en bestuurlijke beroepen* is sprake van netto baanvernietiging in de sector *overheid en onderwijs*. Bij de *lagere (para)medische beroepen* daalt de werkgelegenheid in de *kwartaire diensten*.

Zoals gezegd geeft tabel 4.5 de relatieve netto baanvernietiging per beroepssegment, verbijzonderd naar bedrijfssector, voor beroepssegmenten waarvoor de totale werkgelegenheid zal gaan groeien. De tabel laat zien dat, hoewel de totale werkgelegenheid voor *elementaire beroepen* naar verwachting zal groeien, er toch een flink aantal bedrijfssectoren is waar de werkgelegenheid voor deze beroepen juist zal gaan dalen. De relatief grootste daling doet zich voor in de sector *overheid en onderwijs*. In deze sector zal de werkgelegenheid in *elementaire beroepen* met ongeveer 15% dalen. Uit achterliggende cijfers blijkt dat deze daling goed is voor 4% van de totale (bruto) baanvernietiging over alle beroepssegmenten. Verder neemt de werkgelegenheid in de *elementaire beroepen* ook af in de *voeding, energie en bouw en onroerend goed*.

Andere beroepssegmenten waarvoor de werkgelegenheid in veel bedrijfssectoren zal gaan dalen, zijn de *lagere en middelbare technische beroepen* en de *lagere administratieve beroepen*. Opvallend is dat ook bij deze beroepssegmenten de (netto) baanvernietiging met name in de sector *overheid en onderwijs* relatief groot is. Buiten deze beroepssegmenten is er nog een aantal beroepssegmenten waarvoor de relatieve (netto) baanvernietiging in de sector *overheid en onderwijs* aanzienlijk is. Deze sector, hoewel licht groeiend, neemt daardoor een flink deel van de totale (bruto) baanvernietiging op.

<sup>15</sup> Deze aanvullende informatie is te vinden in tabel 3.15 van de *Statistische Bijlage*.

Tabel 4.5

**Verwachte relatieve netto baanvernietiging per beroepssegment verbijzonderd naar bedrijfssector voor beroepssegmenten waarbij sprake is van netto baancreatie, 1997-2002**

Beroepssegment	%
<b>Elementaire beroepen</b>	
Voeding	1
Energie	8
Bouw en onroerend goed	5
Overheid en onderwijs	15
<b>Lagere technische beroepen</b>	
Overige industrie	12
Bouw en onroerend goed	3
Kwartaire diensten	6
Overheid en onderwijs	15
<b>Lagere transportberoepen</b>	
Overheid en onderwijs	4
<b>Lagere administratieve, commerciële beroepen</b>	
Voeding	2
Overige industrie	4
Energie	2
Bouw en onroerend goed	8
Transport en communicatie	6
Bank- en verzekeringswezen	9
Kwartaire diensten	10
Overheid en onderwijs	9
<b>Lagere beveiligingsberoepen</b>	
Overheid en onderwijs	0
<b>Lagere verzorgende beroepen</b>	
Kwartaire diensten	8
<b>Middelbare docenten transport-, sportvakken</b>	
Overheid en onderwijs	2
<b>Middelbare technische beroepen</b>	
Metaal en elektrotechniek	0
Energie	6
Transport en communicatie	3
Horeca, reparatie en zakelijke dienstverlening	1
Kwartaire diensten	7
Overheid en onderwijs	9
<b>Middelbare (para)medische beroepen</b>	
Overheid en onderwijs	4
<b>Middelbare taalkundige, culturele beroepen</b>	
Overheid en onderwijs	4
<b>Middelbare verzorgende beroepen</b>	
Overheid en onderwijs	2

Tabel 4.5 (vervolg)

**Verwachte relatieve netto baanvernietiging per beroepssegment verbijzonderd naar bedrijfssector voor beroepssegmenten waarbij sprake is van netto baancreatie, 1997-2002**

Beroepssegment	%
Hogere landbouwkundige beroepen Overheid en onderwijs	7
Hogere technische beroepen Bouw en onroerend goed	3
Transport en communicatie	8
Overheid en onderwijs	4
Hogere (para)medische beroepen Overheid en onderwijs	6
Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen Voeding	1
Bouw en onroerend goed	2
Overheid en onderwijs	3
Hogere juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen Overheid en onderwijs	2
Wetenschappelijke wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen Overheid en onderwijs	3
Wetenschappelijke technische beroepen Overheid en onderwijs	2

Bron: ROA

tinging voor zijn rekening. De *lagere technische beroepen* zullen verder een aanzienlijke krimp doormaken in de *overige industrie*. De werkgelegenheidsdaling in deze bedrijfssector bedraagt 9% van de totale (bruto) baanvernietiging. De *lagere en middelbare technische beroepen* dalen naar verwachting ook aanzienlijk in de *kwartaire diensten*.

Zoals gezegd hebben de meeste hoge en wetenschappelijke beroepen in geen enkele bedrijfssector met een netto baanvernietiging te maken. Hogere beroepssegmenten waarvoor dit wel het geval is, zijn de *hogere technische beroepen*, de *hogere (para)medische beroepen*, de *hogere administratieve, commerciële, economische beroepen* en de *hogere juridische, bestuurlijke beveiligingsberoepen*. De meeste hogere beroepen hebben vooral te maken met krimp in de sector *overheid en onderwijs*. De *hogere technische beroepen* krimpen daarnaast nog in de sectoren *bouw en onroerend goed* en *transport en communicatie*. Ten slotte zal de werkgelegenheid in de *hogere administratieve, commerciële, economische beroepen* ook dalen in de sectoren *voeding* en *bouw en onroerend goed*. De enige wetenschappelijke beroepen die in een aantal sectoren een krimp doormaken, zijn de *wetenschappelijke wiskundige en natuurwetenschappelijke beroepen* en de *wetenschappelijke technische beroepen*. Beide beroepssegmenten zullen naar verwachting te maken krijgen met een netto baanvernietiging in de sector *overheid en onderwijs*.

## Ontwikkelingen in de vraag per opleidingstype

Verschuivingen in de werkgelegenheid per opleidingstype kunnen zowel het gevolg zijn van (netto) baanvernietiging in beroepssegmenten als van verschuivingen in de gevraagde kwalificaties voor beroepen. Beide ontwikkelingen leiden tot kwalificatieveroudering. In deze subparagraaf zal worden gekeken naar de oorzaken van afnemende werkgelegenheid voor verschillende opleidingstypen. Tabel 4.6 geeft een overzicht van de opleidingstypen waarvoor naar verwachting sprake zal zijn van een dalende vraag. De tabel laat zien dat een vraagafname zich vooral voor zal doen bij de lagere opleidingstypen. De afname van de vraag is relatief het grootst voor *VBO grafische techniek*. De komende jaren zal de vraag naar dit opleidingstype met gemiddeld 3,8% per jaar afnemen. Absoluut gezien is de vraagafname het grootst voor de werknemers met alleen *basisonderwijs*. De vraag naar personen die slechts basisonderwijs hebben gevolgd zal de komende vijf jaar in totaal met ruim 80.000 afnemen, hetgeen neerkomt op een daling van gemiddeld 3,6% per jaar. Andere opleidingstypen waarvoor sprake zal zijn van een grote absolute vraagafname zijn *VBO landbouw en natuurlijke omgeving*, *VBO administratie, handel en textiel* en *VBO mechanische techniek*. De enige opleidingstypen op hoger niveau waarvoor een daling van de vraag wordt verwacht, zijn *WO theologie* en *HBO lerarenopleiding talen*.

Tabel 4.6

**Opleidingstypen met relatief gezien de laagste uitbreidingsvraag 1997-2002 (totaal aantal en gemiddeld jaarlijks percentage)**

Opleidingstype	prognose 1997-2002		
	aantal	%	typering
VBO grafische techniek	-1.000	-3,8	erg laag
Basisonderwijs	-80.400	-3,6	erg laag
VBO landbouw en natuurlijke omgeving	-12.700	-3,6	erg laag
WO theologie	-900	-3,2	erg laag
VBO brood en bakket	-1.700	-2,7	erg laag
VBO administratie, handel en textiel	-15.300	-2,7	erg laag
VBO motorvoertuigtechniek	-4.700	-2,4	erg laag
HBO lerarenopleiding talen	-3.200	-2,2	erg laag
VBO mechanische techniek	-11.100	-2,0	laag
MBO/LW vliegtuigtechniek	-600	-2,0	laag
VBO vervoer	-3.000	-1,7	laag
VBO fijnmechanische techniek	-400	-1,6	laag

Bron: ROA

Om na te gaan welke werknemers het grootste risico lopen op baanverlies als gevolg van deze vraagafname is het van belang om een beeld te hebben van de beroepssegmenten waarin deze vraagafname zich vooral voordoet. De afname van de vraag naar een bepaald opleidingstype zal immers niet in alle beroepssegmenten even groot zijn en het is zelfs mogelijk dat de vraag in sommige beroepssegmenten weliswaar daalt, maar in andere juist toeneemt. Tabel 4.7 geeft daarom voor de opleidingstypen waarvoor een afname van de vraag wordt verwacht de (netto) vraagafname per beroeps-

segment<sup>16</sup>. Uit de tabel blijkt dat de vraag naar arbeidskrachten met alleen *basisonderwijs* in een flink aantal beroepen afneemt. De vraagafname voor personen met slechts *basisonderwijs* maakt bijna 20% uit van de totale (bruto) vraagafname in de periode 1997-2002. De vraagafname is relatief het grootst in de *middelbare transportberoepen* en de *middelbare agrarische beroepen*, namelijk rond de 50%. Uit achterliggende cijfers blijkt echter dat deze beroepssegmenten voor de totale werkgelegenheid voor arbeidskrachten met alleen *basisonderwijs* niet zo van belang zijn. De bijdrage van deze segmenten aan de totale vraagafname voor personen met deze opleidingsachtergrond is dan ook gering. Deze informatie wordt gepresenteerd in tabel 4.7 van de *Statistische Bijlage*. Beroepssegmenten die wel een grote bijdrage leveren aan de krimp bij basisonderwijs zijn de *elementaire beroepen* en de *lage en middelbare technische beroepen*. De werkgelegenheid voor mensen met slechts *basisonderwijs* in de *elementaire beroepen* daalt met 16%, maar dit is goed voor meer dan 20% van de totale (bruto) vraagafname voor ongeschoolde arbeidskrachten. De werkgelegenheidsdaling in de *lagere en middelbare technische beroepen* (respectievelijk 12% en 28%) zorgt voor bijna 30% van de totale (bruto) vraagafname.

Zoals verwacht, is er sprake van een dalende vraag naar personen met een opleiding *VBO landbouw en natuurlijke omgeving* in de *lagere en middelbare agrarische beroepen*. De vraag naar personen met deze opleidingsachtergrond neemt in deze beroepssegmenten af met respectievelijk 24% en 36%. Uit achterliggende cijfers blijkt dat meer dan tweederde van de (bruto) vraagafname voor dit opleidingstype voor rekening komt van deze twee beroepssegmenten. Daarnaast is er bij dit opleidingstype ook nog sprake van een aanzienlijke vraagafname in de *lagere technische beroepen* en in de *lagere en middelbare administratieve, commerciële beroepen*.

De tabel laat verder zien dat de vraagafname bij veel lagere en middelbare opleidingen wordt veroorzaakt door een afnemende vraag vanuit de *lagere en middelbare technische beroepen*. Dat geldt bijvoorbeeld voor *VBO installatietechniek*, *VBO motorvoertuigetechniek*, *VBO brood- en banket*, *VBO administratie*, *handel en textiel*, *VBO verzorging* en *MBO/LLW brood en banket*. Hoewel er bij zowel de *lagere* als de *middelbare technische beroepen* sprake is van netto baancreatie, neemt de vraag vanuit deze beroepen voor veel opleidingen toch af. Dit heeft deels te maken met upgradings in deze beroepen, maar daarnaast speelt ook de hoge sectorale reallocatie voor deze beroepssegmenten een rol. In een aantal bedrijfssectoren verdwijnen er banen terwijl er in andere bedrijfssectoren juist banen bijkomen. Blijkbaar worden in verschillende bedrijfssectoren ook verschillende kwalificaties vereist. Bovendien geldt dat beide beroepssegmenten heel divers van samenstelling zijn. De verschillende beroepsgroepen die tot deze beroepssegmenten worden gerekend maken veelal een verschillende werkgelegenheidsontwikkeling door. Dit heeft dan haar weerslag op de vraag naar verschillende opleidingstypen.

<sup>16</sup> De tabel presenteert alleen de vraagafname voor een opleiding in een beroepssegment als deze meer dan 0,25% van de totale vraagafname (over alle opleidingen) bedraagt. In de *Statistische Bijlage* wordt deze ondergrens niet gehanteerd. Overigens geldt hier net als bij tabel 4.4 dat de statistische betrouwbaarheid van vraagprognoses per opleidingstype per beroepssegment lager is dan de statistische betrouwbaarheid van de prognoses voor de totale vraagontwikkeling per opleidingstype.

Tabel 4.7

**Verwachte relatieve netto vraagafname per opleidingstype, verbijzonderd naar beroepssegment, voor opleidingstypen met een negatieve uitbreidingsvraag, 1997-2002**

Opleidingstype	%
<b>Basisonderwijs</b>	
Elementaire beroepen	16
Lagere agrarische beroepen	16
Lagere technische beroepen	12
Lagere transportberoepen	15
Lagere administratieve, commerciële beroepen	19
Lagere verzorgende beroepen	11
Middelbare agrarische beroepen	47
Middelbare technische beroepen	28
Middelbare transportberoepen	52
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	14
Middelbare verzorgende beroepen	38
<b>VBO landbouw en natuurlijke omgeving</b>	
Lagere agrarische beroepen	24
Lagere technische beroepen	34
Lagere administratieve, commerciële beroepen	32
Middelbare agrarische beroepen	36
<b>VBO installatietechniek</b>	
Middelbare technische beroepen	54
<b>VBO mechanische techniek</b>	
Lagere technische beroepen	12
Lagere administratieve, commerciële beroepen	35
Middelbare technische beroepen	12
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	24
<b>VBO motorvoertuigentechniek</b>	
Lagere technische beroepen	26
Middelbare technische beroepen	19
<b>VBO brood en banket</b>	
Lagere technische beroepen	34
<b>VBO horeca en levensmiddelen techniek</b>	
Lagere verzorgende beroepen	19
<b>VBO administratie, handel en textiel</b>	
Lagere technische beroepen	27
Lagere administratieve, commerciële beroepen	20
Lagere verzorgende beroepen	43
Middelbare technische beroepen	61
Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen	100

Tabel 4.7 (vervolg)

**Verwachte relatieve netto vraagafname per opleidingstype, verbijzonderd naar beroepssegment, voor opleidingstypen met een negatieve uitbreidingsvraag, 1997-2002**

Opleidingstype	%
Lagere administratieve, commerciële beroepen	20
Lagere verzorgende beroepen	43
Middelbare technische beroepen	61
Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen	100
<b>VBO verzorging</b>	
Lagere agrarische beroepen	30
Lagere technische beroepen	52
Lagere verzorgende beroepen	40
<b>MBO/LLW brood en banket</b>	
Middelbare technische beroepen	16
<b>HBO lerarenopleiding talen</b>	
Hogere pedagogische beroepen	31
<b>HBO personeelswerk</b>	
Hogere beroepen mbt gedrag en maatschappij	44
<b>WO farmacie</b>	
Wetenschappelijke (para)medische beroepen	31

Bron: ROA

De vraag naar personen met een opleiding *HBO lerarenopleiding talen* daalt in de *hogere pedagogische beroepen* met ruim 30%. De dalende vraag voor *HBO personeelswerk* komt geheel voor rekening van de *hogere beroepen mbt gedrag en maatschappij*. De vraagafname voor *WO farmacie* komt vrijwel geheel voor rekening van de *wetenschappelijke (para)medische beroepen*.

Ook opleidingstypen waarvoor naar verwachting sprake zal zijn van een toename van de vraag in de periode 1997-2002 kunnen in een aantal beroepssegmenten toch te maken krijgen met een afnemende vraag. Tabel 4.8 geeft de verwachte relatieve netto vraagafname voor opleidingstypen waarvoor de totale vraag zal toenemen<sup>17</sup>. De tabel laat zien dat bij de meeste opleidingen waarvoor de uitbreidingsvraag positief is toch in een aantal beroepssegmenten sprake is van een dalende vraag.

De vraag naar arbeidskrachten met een *MAVO*- of *HAVO/VWO*-opleiding neemt in diverse beroepssegmenten af. Opvallend is dat de vraag voor een aantal MBO-opleidingen sterk terugloopt vanuit enkele hogere beroepssegmenten. Zo neemt de vraag voor *MBO/LLW werktuigbouwkunde en mechanische techniek* sterk af in de *hogere technische beroepen* en de *hogere administratieve, commerciële economische beroe-*

<sup>17</sup> Evenals bij tabel 4.7 wordt in deze tabel alleen de vraagafname voor een opleiding in een beroepssegment gepresenteerd als deze meer dan 0,25% van de totale vraagafname (over alle opleidingen) bedraagt.



Tabel 4.8

**Verwachte relatieve netto vraagafname per opleidingstype, verbijzonderd naar beroepssegment, voor opleidingstypen met een positieve uitbreidingsvraag, 1997-2002**

Opleidingstype	%
<b>MAVO</b>	
Lagere transportberoepen	11
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	7
<b>VBO elektrotechniek</b>	
Lagere technische beroepen	14
Middelbare technische beroepen	12
<b>HAVO/VWO</b>	
Middelbare (para)medische beroepen	40
Hogere pedagogische beroepen	46
Hogere taalkundige, culturele beroepen	31
Hogere beroepen m.b.t. gedrag en maatschappij	27
<b>MBO/LLW landbouw en veeteelt</b>	
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	16
<b>MBO/LLW werktuigbouw en mechanische techniek</b>	
Hogere technische beroepen	72
Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen	37
<b>MBO/LLW grafische techniek</b>	
Middelbare technische beroepen	16
<b>MBO/LLW procestechniek</b>	
Lagere technische beroepen	32
<b>MBO/LLW levensmiddelentechniek/vleesverwerking</b>	
Middelbare technische beroepen	46
<b>MBO/LLW verpleging</b>	
Hogere (para)medische beroepen	20
<b>MBO/LLW verzorging</b>	
Lagere (para)medische beroepen	100
Lagere administratieve, commerciële beroepen	14
Middelbare verzorgende beroepen	17
<b>MBO/LLW administratie</b>	
Lagere administratieve, commerciële beroepen	18
Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen	8
<b>MBO/LLW handel</b>	
Lagere agrarische beroepen	40
Lagere technische beroepen	10
Lagere verzorgende beroepen	36
Middelbare technische beroepen	7
Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen	17
<b>MBO openbare orde en veiligheid</b>	
Middelbare juridische, bestuurlijke beveiligingsberoepen	10

Tabel 4.8 (vervolg)

**Verwachte relatieve netto vraagafname per opleidingstype, verbijzonderd naar beroepssegment, voor opleidingstypen met een positieve uitbreidingsvraag, 1997-2002**

Opleidingstype	%
HBO lerarenopleiding basisonderwijs Lagere administratieve, commerciële beroepen	50
HBO lerarenopleiding lichamelijke opvoeding Hogere pedagogische beroepen	19
HBO laboratorium Hogere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen	17
Hogere (para)medische beroepen	18
HBO werktuigbouwkunde Middelbare technische beroepen	23
HBO accountancy en bedrijfseconomie Middelbare administratieve, commerciële beroepen	15
HBO bedrijfskunde Managers (wetenschappelijk werk- en denkniveau)	59
HBO uitvoerende en beeldende kunsten Hogere pedagogische beroepen	32
WO wiskunde en natuurwetenschappen Wetenschappelijke wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen	13
WO sociale wetenschappen Wetenschappelijke pedagogische beroepen	15

Bron: ROA

pen. Bij *MBO/LLW verpleging* is sprake van een grote vraagafname in de *hogere (para)medische beroepen*. Ten slotte neemt de vraag naar personen met een opleiding *MBO/LLW administratie* en *MBO/LLW handel* af in de *hogere administratieve, commerciële economische beroepen*. Deze ontwikkeling wijst er op dat er in deze beroepen sprake is van upgrading. Voorheen was het mogelijk dat ook mensen met een opleiding op middelbaar niveau deze functies vervulden, maar door toenemende complexiteit van de beroepen zijn de functievereisten steeds zwaarder geworden.

Verder blijkt dat van de opleidingen op MBO-niveau met name enkele opleidingen in de richting dienstverlening en gezondheidszorg te maken krijgen met een relatief grote vraagafname in meerdere beroepssegmenten. Dat geldt onder andere voor *MBO/LLW verzorging* waarvoor naast de genoemde vraagafname in de *hogere (para)medische beroepen* ook sprake is van een relatief grote vraagafname in de *lagere (para)medische beroepen* en de *lagere administratieve commerciële beroepen*. Ook bij *MBO/LLW handel* en *MBO/LLW administratie* is sprake van een aanzienlijke vraagafname in meerdere beroepssegmenten. De vraag naar schoolverlaters met een opleiding *MBO/LLW administratie* vanuit de *lagere administratieve, commerciële beroepen* loopt met bijna 20% terug. Dit is bijna 1,5% van de totale baanvernietiging.

Ook een aantal opleidingen op HBO-niveau zal de komende jaren te maken krijgen met een vraagdaling in enkele beroepssegmenten. De vraagdaling is bij veel opleidingen relatief laag. Deze opleidingen zijn niet opgenomen in de tabel, maar zijn wel te vinden in tabel 4.7 van de *Statistische Bijlage*. HBO-opleidingen waarvoor wel sprake is van een relatief hoge vraagafname in een aantal beroepssegmenten zijn *HBO lerarenopleiding basisonderwijs*, *HBO accountancy* en *bedrijfseconomie*, *HBO bedrijfskunde* en *HBO uitvoerende en beeldende kunsten*.

Ten slotte zijn er ook nog enkele WO-opleidingen waarvoor in een aantal beroepssegmenten een afname van de vraag wordt verwacht. Over het algemeen is de vraagafname voor WO-opleidingen naar verhouding kleiner dan bij de meeste opleidingen op een lager niveau. WO-opleidingen die op enkele segmenten met een substantiële vraagafname te maken zullen krijgen, zijn *WO wiskunde en natuurwetenschappen* en *WO sociale wetenschappen*.

Zoals eerder opgemerkt, kan een teruglopende vraag voor een opleidingstype vanuit een beroepssegment zowel verklaard worden door een teruglopende werkgelegenheid in dat beroepssegment als door verschuivingen in de gevraagde kwalificaties in dat segment. Een teruglopende werkgelegenheid in het beroepssegment kan zowel het gevolg zijn van een krimp van de bedrijfssectoren die van belang zijn voor het beroepssegment (*bedrijfssectoreffect*) als van een afnemend belang van het beroep binnen de diverse bedrijfssectoren (*beroepseffect*). Een verandering in de gevraagde kwalificaties voor een beroep noemen we het *opleidingseffect*. Tabel 4.9 geeft een beeld van het belang van de diverse effecten voor de werkgelegenheidsontwikkelingen op de verschillende opleidingsniveaus.

Het bedrijfssectoreffect voor de werkgelegenheid blijkt niet zoveel te verschillen tussen de opleidingsniveaus. Het beroepseffect is negatief voor opleidingen op VBO-niveau of lager en positief voor opleidingen op MBO-niveau en hoger. Dat betekent dat met name

Tabel 4.9

**Componenten van de werkgelegenheidsverschuivingen per opleidingsniveau (netto-effecten), 1997-2002\***

Opleidingsniveau	bedrijfssector- effect %	beroepseffect %	opleidings- effect %
Basisonderwijs	9,3	-2,7	-24,5
VBO, MAVO	9,1	-2,6	-7,4
MBO/LLW, HAVO/VWO	9,0	0,8	4,7
HBO	8,2	0,7	7,0
WO	9,0	3,4	7,3
Totaal	8,8	0,0	0,0

\* Het totaalniveau van het beroepseffect en het opleidingseffect is steeds nul, omdat het hier gaat om verschuivingen in de werkgelegenheidsaandelen. Een positief beroepseffect op het ene opleidingsniveau impliceert derhalve een negatief effect op een ander niveau.

Bron: ROA

in beroepen waar veel lager opgeleiden werkzaam zijn de werkgelegenheid naar verwachting zal afnemen. Daarnaast is voor de lagere opleidingen ook sprake van een negatief opleidingseffect. Dit negatieve opleidingseffect is het grootst voor *basisonderwijs*, namelijk bijna 25%, maar ook voor *VBO* en *MAVO* is het effect sterk negatief.

Tabel 4.10 geeft een overzicht van de opleidingstypen met het hoogste negatieve opleidingseffect. De tabel laat nog eens zien dat een groot negatief opleidingseffect met name voorkomt bij opleidingen op VBO-niveau. Dit betekent dat werkenden met deze opleidingsachtergrond vaak te kampen hebben met een upgradering van de kwalificatie-eisen in de beroepen waarin zij werkzaam zijn. De VBO-opleiding met het grootste negatieve opleidingseffect is *VBO grafische techniek*. Andere VBO-opleidingen met een erg groot negatief opleidingseffect zijn *VBO landbouw en natuurlijke omgeving*, *VBO administratie, handel en textiel*, *VBO motorvoertuigtechniek* en *VBO brood en banket*. Bij al deze opleidingen is het negatieve opleidingseffect tenminste 20%. In tabel 4.7 bleek al dat de vraag naar deze opleidingen vanuit verschillende beroepssegmenten zal gaan dalen. Deze vraagafname blijkt dus vooral het gevolg te zijn van upgradering. Het negatieve opleidingseffect wordt slechts gedeeltelijk gecompenseerd door een positief bedrijfssectoreffect. MBO-opleidingen waarbij sprake is van een groot negatief opleidingseffect zijn *MBO/LLW vliegtuigtechniek*, *MBO/LLW verzorging*, *MBO/LLW grafische techniek* en *MBO/LLW brood en banket*. Opvallend is overigens, dat bij de twee richtingen *grafische techniek* en *brood en banket* het opleidingseffect voor zowel opleidingen op VBO-niveau als opleidingen op MBO-niveau negatief is. Ten slotte zijn er ook nog enkele opleidingen op HBO- en WO-niveau waarvoor sprake is van een groot negatief opleidingseffect, namelijk *HBO lerarenopleiding talen*, *HBO personeelswerk* en *WO theologie*. Bij *HBO lerarenopleiding talen* doet, zoals bleek uit tabel 4.7, dit negatieve opleidingseffect zich vooral voor in de *hogere pedagogische beroepen*. Bij *HBO*

Tabel 4.10

**Opleidingstypen met een negatief opleidingseffect groter dan 10%, 1997-2002**

Opleidingstype	opleidingseffect %	totale uitbreidingsvraag %
Basisonderwijs	-25	-17
VBO grafische techniek	-25	-18
VBO landbouw en natuurlijke omgeving	-21	-17
VBO administratie, handel en textiel	-21	-13
VBO motorvoertuigtechniek	-20	-11
VBO brood en banket	-20	-13
MBO/LLW vliegtuigtechniek	-19	-9
VBO fijnmechanische techniek	-18	-8
VBO vervoer	-18	-8
HBO lerarenopleiding talen	-17	-11
WO theologie	-17	-15
VBO mechanische techniek	-16	-10
VBO horeca en levensmiddelen techniek	-14	-7
MBO/LLW verzorging	-14	4
HBO personeelswerk	-14	-1
MBO/LLW grafische techniek	-11	2
MBO/LLW brood en banket	-10	-3

Bron: ROA

*personeelswerk* is sprake van een negatief opleidingseffect in het segment *hogere beroepen mbt gedrag en maatschappij*.

### Oudere arbeidskrachten

Veranderingen in de gevraagde kwalificaties per beroep brengen vooral risico's met zich mee voor oudere werknemers. Als zij hun baan verliezen, zullen ze moeilijker bij een ander bedrijf in hetzelfde beroep aan de slag kunnen, wanneer hun kwalificaties niet meer aansluiten bij de kwalificaties die tegenwoordig vereist zijn. Bovendien zijn werkgevers bij inkrimping vaak geneigd de relatief dure oudere werknemers te laten afvloeien. Het risico op baanverlies voor oudere werknemers is groter naarmate hun opleidingsachtergrond sterker afwijkt van de gemiddelde opleidingsachtergrond van de werkenden in hun beroep.

Tabel 4.11 geeft een overzicht van de oververtegenwoordiging van ouderen naar opleidingsniveau en beroepsgroep<sup>18</sup>. Per beroepsgroep is steeds het verschil weergegeven tussen het percentage ouderen met een bepaald opleidingsniveau en het gemiddelde percentage werkenden met dat opleidingsniveau. Zo is in de beroepsgroep *assembleurs* het percentage ouderen dat een opleiding op HAVO/VWO- of MBO-niveau heeft 21 procentpunt hoger dan gemiddeld. De laatste kolom van de tabel geeft het totaal van de oververtegenwoordiging van ouderen met een bepaald opleidingsniveau in de desbetreffende beroepsgroep aan. In de tabel zijn alleen de beroepsgroepen opgenomen waarvoor de totale oververtegenwoordiging groter dan 15% is.

Tabel 4.11

**Oververtegenwoordiging van ouderen (50-64 jaar) ten opzichte van andere werkenden naar beroepsgroep en opleidingsniveau, 1995-1996**

Beroepsgroep	Basis- onderwijs	MAVO VBO	HAVO/VWO MBO	HBO	WO	totale oververtegen- woordiging
	%-punt	%-punt	%-punt	%-punt	%-punt	%-punt
Assembleurs	3	-23	21	-2	-1	24
Journalisten	4	13	6	-14	-7	22
Café- en snackbarhouders	12	-15	7	-3	-0	19
Agrarische arbeiders	3	15	-16	-2	-0	18
Productiemedewerkers	17	-8	-7	-1	-0	17
Materiaalkundigen	-4	2	14	-2	-12	17
Systeemanalisten	8	-1	8	-5	-10	16
Schippers en conducteurs	16	-9	-4	-2	-1	16
Activiteitenbegeleiders en medew. arbeidsbemid.	9	-7	-5	-3	6	15
Therapeuten en verpleegk.	3	0	11	-14	1	15

Bron: CBS/ROA

<sup>18</sup> De verschillen in opleidingsachtergrond zijn vastgesteld per beroepsgroep. Zoals reeds eerder is opgemerkt, is dit een onderverdeling van de eerder gehanteerde beroepssegmenten (zie CBS, 1993).

De tabel laat zien dat, zoals verwacht, ouderen met name oververtegenwoordigd zijn in de lagere opleidingsniveaus en ondervertegenwoordigd in de hogere opleidingsniveaus. Uitzondering is evenwel de beroepsgroep *assembleurs*. In deze beroepsgroep hebben ouderen vaker dan gemiddeld een opleiding op HAVO/VWO- of MBO-niveau en juist minder vaak een opleiding op VBO-niveau. Een grote oververtegenwoordiging van ouderen komt zowel voor in beroepen op een hoger of wetenschappelijk niveau als in beroepen op een lager of middelbaar niveau. Upgrading heeft zich over de gehele breedte van de arbeidsmarkt voorgedaan. In de lagere en middelbare beroepsgroepen zijn ouderen met name oververtegenwoordigd onder de werkenden met alleen basis-onderwijs. Dat geldt bijvoorbeeld voor *café- en snackbarhouders*, *productiemedewerkers* en *schippers en conducteurs*. In de hogere en wetenschappelijke beroepsgroepen zijn ouderen vooral oververtegenwoordigd op VBO- en MBO-niveau. In de beroepsgroep *journalisten* is het percentage ouderen dat een opleiding op MAVO- of VBO-niveau heeft 13 procentpunt hoger en het percentage dat HAVO/VWO- of MBO-niveau heeft 6 procentpunt hoger dan gemiddeld.

Hoe sterk de opleidingsachtergrond van ouderen afwijkt van het gemiddelde is overigens niet alleen afhankelijk van de mate waarin opleidingseisen voor beroepen veranderen, maar ook van de gemiddelde tijd dat iemand in een beroep werkzaam is. Ouderen die op latere leeftijd in een beroep zijn ingestroomd zullen vaker aan de veranderende opleidingseisen voldoen dan mensen die al heel lang in hetzelfde beroep werkzaam zijn. Dat geldt met name als er weinig is gedaan aan bijscholing. Overigens is het goed mogelijk dat veel ouderen de lagere kwalificaties kunnen compenseren door hun langere werkervaring. Dat komt niet in deze tabel tot uitdrukking, omdat alleen formele kwalificaties in beschouwing worden genomen. Wel geldt dat meer informele kwalificaties, zoals werkervaring, vaak heel bedrijfsspecifiek zullen zijn en daarom minder waarde hebben op de externe arbeidsmarkt. Dit maakt het voor ouderen na baanverlies moeilijker om in een ander bedrijf aan de slag te komen.

#### 4.3 Risico van baanverlies

Kwalificatie-veroudering is vooral een probleem op het moment dat iemand zijn baan verliest en op zoek moet naar een andere functie. Kwalificatie-veroudering verkleint de kans om een nieuwe baan te vinden. Personen die geen vast dienstverband hebben of werkzaam zijn in een bedrijfssector waar op bedrijfsniveau veel baanvernietiging en -creatie naast elkaar bestaan, zullen dus extra alert moeten zijn op kwalificatie-veroudering. In deze paragraaf zal worden ingegaan op deze beide risicofactoren voor baanverlies.

##### Flexibel werk

Tabel 4.12 geeft het percentage werkenden met een flexibel dienstverband per bedrijfssector<sup>19</sup>. Gemiddeld heeft 8% van de werkenden een flexibel dienstverband.

<sup>19</sup> Van een flexibel dienstverband is sprake bij uitzendkrachten, oproepkrachten, invalskrachten en contracten zonder een vast aantal arbeidsuren en indien geen vast dienstverband is overeengekomen. Een arbeidcontract wordt als niet-vast beschouwd als de contractuele termijn korter is dan een jaar en er geen vooruitzicht is op een vast dienstverband.

Bedrijfssectoren waar het percentage met flexibel werk aanzienlijk hoger is dan gemiddeld zijn de *boreca*, de sector *vlees- en visverwerking* en de *tuinbouw*. Respectievelijk 21%, 18% en 15% van de werkenden in deze sectoren heeft een flexibel dienstverband. Bovendien is in de *boreca* en de *tuinbouw* sprake van een stijgende trend. Ook in de *overige commerciële dienstverlening* en de *overige kwartaire diensten* is het percentage werknemers met een flexibel dienstverband wat hoger dan gemiddeld. Bedrijfssectoren

Tabel 4.12  
Flexibel werk per bedrijfssector, gemiddelde 1995-1996

Bedrijfssector	flexibel werk %	trend 1994-1996
<b>Landbouw en visserij</b>		
Tuinbouw	15	stijgend
Veehouderij	5	constant
Akkerbouw, bosbouw en visserij	—	sterk dalend
<b>Voeding</b>		
Vlees- en visverwerking	18	constant
Overige voedingsproducten	9	sterk stijgend
Drank en tabaksproducten	—	—
<b>Chemie</b>		
Basischemie	—	sterk stijgend
Eindproducten chemie	6	stijgend
Kunststofverwerking	7	sterk stijgend
<b>Metaal</b>		
Basismetaal	—	sterk stijgend
Metaalproducten	7	sterk stijgend
Machine-industrie	5	sterk stijgend
Elektrotechniek	7	sterk stijgend
Transportmiddelen	9	sterk stijgend
<b>Overige industrie</b>		
Textiel	8	—
Hout- en bouwmaterialen	8	sterk stijgend
Papier	—	sterk stijgend
Grafische industrie	8	—
<b>Energie</b>		
Energie	4	sterk stijgend
<b>Bouw en onroerend goed</b>		
Bouw	5	sterk stijgend
Exploitatie van onroerend goed	—	—
<b>Handel</b>		
Handel	8	stijgend
<b>Transport en communicatie</b>		
Scheep- en luchtvaart	8	sterk stijgend
Weg- en railvervoer	7	sterk stijgend
Communicatie	9	sterk stijgend

Tabel 4.12 (vervolg)  
**Flexibel werk per bedrijfssector, gemiddelde 1995-1996**

Bedrijfssector	flexibel werk %	trend 1994-1996
<b>Bank- en verzekeringswezen</b>		
Bankwezen	5	sterk stijgend
Verzekeringswezen	5	sterk stijgend
<b>Horeca, reparatie en zakelijke dienstverlening</b>		
Horeca	21	sterk stijgend
Reparatie	4	sterk stijgend
Zakelijke dienstverlening	9	sterk stijgend
Overige commerciële dienstverlening	10	constant
<b>Kwartaire diensten</b>		
Gezondheidszorg	9	sterk stijgend
Overige kwartaire diensten	11	—
<b>Overheid en onderwijs</b>		
Onderwijs	6	constant
Overheid	5	sterk stijgend
<b>Totaal</b>	<b>8</b>	

Bron: CBS/ROA

waar het percentage werkenden met een flexibel dienstverband juist erg laag is, zijn de sector *energie*, de sector *reparatie*, de *veebouderij*, het *bank- en verzekeringswezen*, de *bouw*, de *machine-industrie* en de *overheid*. Wel geldt dat dit percentage in de meeste van deze sectoren sterk stijgend is.

In tabel 4.13 wordt vervolgens een beeld gegeven van de opleidingstypen waarvoor sprake is van een hoog percentage werkenden met een flexibel dienstverband. In de

Tabel 4.13  
**Flexibel werk per opleidingstype, gemiddelde 1995-1996**

Opleidingstype	flexibel werk %	trend 1992-1996
HAVO/VWO	16	constant
VBO verzorging	14	stijgend
MBO	13	stijgend
VBO administratie, handel en textiel	13	sterk stijgend
MBO/LIJW verzorging	12	stijgend
MBO/LIJW beweging en therapie	12	sterk stijgend
HBO (fysio)therapie	12	dalend
Basisonderwijs	11	stijgend
MBO sociaal-cultureel	11	stijgend
MBO/LIJW secretariaat	11	stijgend
VBO horeca en levensmiddelen techniek	10	stijgend
MBO/LIJW verpleging	10	constant

Bron: CBS/ROA



tabel zijn alle opleidingstypen opgenomen waarvoor het percentage werkenden met flexibel werk 10% of hoger is. De tabel laat zien dat flexibel werk vooral voorkomt bij de opleidingstypen op lager en middelbaar niveau. Het percentage met flexibel werk is het hoogst onder werkenden met een opleiding *HAVO* of *VWO*. Maar liefst 16% van de werkenden met deze opleidingsachtergrond heeft een flexibel dienstverband. Wel geldt dat dit percentage constant is. Van de werkenden met een opleiding *VBO verzorging* heeft 14% flexibel werk. Daarnaast is ook bij de opleidingstypen *MAVO* en *VBO administratie, handel en textiel* sprake van een hoog percentage werkenden met een flexibel dienstverband. Het enige hogere opleidingstype met een relatief hoog percentage met flexibel werk is *HBO (fysio)therapie*. Bij de meeste opleidingstypen is de trend in het percentage werkenden met een flexibel dienstverband stijgend of sterk stijgend. Alleen bij *HBO (fysio)therapie* is sprake van een dalende trend.

### Baanvernietiging op bedrijfsniveau

Broersma en Gautier (1997) hebben met behulp van panel-data onderzoek gedaan naar de banenontwikkeling op bedrijfsniveau in de Nederlandse industrie in de periode 1979-1993. Deze cijfers geven een indicatie van de mate waarin op bedrijfssectorniveau baancreatie en -vernietiging naast elkaar bestaan<sup>20</sup>. Als bedrijven in een relatief hoog tempo verdwijnen en hun werkzaamheden door anderen worden overgenomen, is ook de positie van werknemers met een vast dienstverband vergelijkbaar met die van degenen met een flexibel contract. Aan de hand van deze cijfers kan daarom worden aangegeven bij welke bedrijven of bedrijfsgroepen de kwetsbare groepen werknemers een verhoogd risico lopen om hun baan te verliezen en wie dus de meeste baat hebben bij om- of bijscholing.

Omdat nog geen actualisering van het onderzoek beschikbaar is, zijn de cijfers die in deze paragraaf gepresenteerd worden dezelfde als in De Grip c.s. (1997). In tabel 4.14 staan de gemiddelde jaarlijkse bruto baancreatie, de bruto baanvernietiging en de netto baancreatie voor de verschillende bedrijfsgroepen in de industrie. Uit de tabel blijkt dat verschillende bedrijfsgroepen de afgelopen decennia een sterk afwijkende banenontwikkeling hadden. In de meeste bedrijfssectoren was in de periode 1979-1993 sprake van netto baanvernietiging. Slechts in enkele bedrijfsgroepen, namelijk de *rubber- en kunststofverwerkende industrie*, de *instrumenten- en optische industrie* en de *overige industrie* was sprake van netto baancreatie.

Verder blijkt dat de bruto baancreatie en bruto baanvernietiging op bedrijfssectorniveau relatief groot zijn vergeleken met de netto baancreatie. De reallocatie van banen kan dus relatief groot zijn in vergelijking met de netto baancreatie. In bedrijfsgroepen met een per saldo dalende werkgelegenheid kunnen er tegelijkertijd veel banen verdwijnen en veel nieuwe banen gecreëerd worden.

Dit is bijvoorbeeld het geval in de *textiel-, kleding-, lederwaren-, hout en meubel-* en de *transportmiddelenindustrie*. In de *aardolie- en basismetaalindustrie* lijken zich geen grote veranderingen te hebben voorgedaan: in beide industrieën was er sprake

<sup>20</sup> Broersma en Gautier (1997) hanteerden zelf een andere maatstaf voor de reallocatie. Bij hen is de reallocatie gelijk aan de som van de bruto baanvernietiging en de bruto baancreatie.

Tabel 4.14

**Gemiddelde baanstromen, naar bedrijfspgroep in Nederland, 1979-1993 (gemiddeld jaarlijks percentage)**

Bedrijfspgroep	bruto baan- creatie %	bruto baanver- nietiging %	netto baan- creatie %	reallocatie %
Voedings- en genotmiddelenindustrie	7,91	9,07	-1,16	7,91
Textielindustrie	6,24	11,34	-5,10	6,24
Kledingindustrie	6,15	14,33	-8,18	6,15
Leder-, schoen- e.a. lederindustrie	4,37	10,44	-6,07	4,37
Hout- en meubelindustrie	7,25	10,08	-2,83	7,25
Papier- en papierwarenindustrie	6,35	7,17	-0,82	6,35
Grafische industrie en uitgeverijen	6,81	6,92	-0,11	6,81
Aardolie-industrie <sup>a</sup>	3,55	6,01	-2,46	3,55
Chemische industrie e.a.	5,36	6,13	-0,77	5,36
Rubber- en kunststofverwerkende industrie	8,70	7,69	1,01	7,69
Bouwmaterialen-, aardewerk-, en glasindustrie	6,28	7,94	-1,66	6,28
Basismetaal	1,32	3,72	-2,40	1,32
Metaalproducten	7,33	8,69	-1,36	7,33
Machine-industrie	7,12	7,96	-0,84	7,12
Elektrotechnische industrie	4,67	5,73	-1,06	4,67
Transportmiddelenindustrie	5,38	8,12	-2,74	5,38
Instrumenten- en optische industrie <sup>b</sup>	11,4	9,49	1,91	9,49
Overige industrie <sup>b</sup>	15,3	12,3	3,6	12,3

<sup>a</sup> Van 1984 tot 1991<sup>b</sup> Deze reeks bevat een breuk rond 1987

Bron: Broersma en Gautier (1997)

van een dalende werkgelegenheid die gepaard ging met een lage bruto baancreatie en -vernietiging. Er lijkt verder geen verband te bestaan tussen een hoge reallocatie en het veel voorkomen van flexibel werk. In de *textiel* is bijvoorbeeld de reallocatie erg hoog, terwijl in deze sector het percentage met flexibel werk niet hoger is dan gemiddeld.

#### 4.4 Conclusies

In dit hoofdstuk is gekeken naar de voor de komende jaren verwachte verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur, die kunnen leiden tot economische kwalificatie-veroudering. Overigens kunnen deze arbeidsmarktontwikkelingen soms ook veroorzaakt worden door technologische en organisatorische vernieuwingen. In het laatste geval veranderen met name de kwalificaties die voor een bepaalde beroepsgroep vereist zijn. Om dit aspect te kunnen onderscheiden, is ook gekeken naar de achterliggende oorzaken van verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur en de daarmee samenhangende reallocatieprocessen. Ten slotte is ook gekeken naar factoren die het risico op werkgelegenheidsverlies als gevolg van economische kwalificatie-veroudering vergroten. Hierbij kan met name worden gedacht aan werkenden met een flexibel dienstverband. De belangrijkste uitkomsten van dit hoofdstuk worden nog eens samengevat in tabel 4.15.

Het blijkt dat laaggeschoolde werknemers het grootste risico op scholingsveroudering hebben als gevolg van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De vraag naar arbeids-

Tabel 4.15

**Belangrijkste segmenten met een hoog risico op kwalificatie-veroudering vanwege arbeidsmarktontwikkelingen**

Risicodimensie	risicogroep
Dalende werkgelegenheid/dalende vraag Bedrijfssectoren	Landbouw en visserij Energie
Beroepen	Lagere agrarische beroepen Lagere (para)medische beroepen Middelbare agrarische beroepen Middelbare juridische bestuurlijke beveiligingsberoepen
Opleidingen	Basisonderwijs VBO landbouw en natuurlijke omgeving VBO grafische techniek VBO brood en banket VBO administratie, handel en textiel WO theologie
Reallocatie Beroepen	Elementaire beroepen Lagere agrarische beroepen Lagere technische beroepen Lagere administratieve commerciële beroepen Lagere verzorgende beroepen Middelbare technische beroepen
Negatief opleidingseffect Opleidingen	Basisonderwijs VBO landbouw en natuurlijke omgeving VBO motorvoertuigtechniek VBO grafische techniek VBO brood en banket VBO administratie, handel en textiel
Te laag geschoolde ouderen Beroepen	Journalisten Agrarische arbeiders Assembleurs Productiemedewerkers Materiaalkundigen Café- en snackbarhouders
Veel flexibel werk Bedrijfssectoren	Tuinbouw Vlees- en visverwerking Horeca

Tabel 4.15 (vervolg)

**Belangrijkste segmenten met een hoog risico op kwalificatie-veroudering vanwege arbeidsmarktontwikkelingen**

Risicodimensie	risicogroep
Veel flexibel werk	
Opleidingen	MAVO VBO verzorging VBO administratie, handel en textiel HAVO/VWO MBO/LLW verzorging MBO/LLW beweging en therapie HBO (fysio)therapie

krachten met alleen *basisonderwijs* en arbeidskrachten met een VBO-opleiding zal naar verwachting de komende jaren flink dalen. Er zijn weliswaar enkele opleidingstypen op VBO-niveau waarvoor wel een vraagtoename wordt verwacht, maar ook voor deze opleidingstypen loopt de vraag in verschillende beroepssegmenten toch terug. Deze afnemende vraag is niet alleen een gevolg van een daling van de werkgelegenheid op de arbeidsmarktsegmenten waar mensen met een VBO-opleiding vaak werkzaam zijn, zoals bijvoorbeeld *lagere agrarische beroepen* en de *lagere (para)medische beroepen*, maar komt ook voort uit verschuivingen in de gevraagde kwalificaties in deze segmenten. Door voortdurende upgradering is een VBO-opleiding op veel beroepssegmenten niet meer voldoende. Daarbij komt nog dat flexibel werk relatief vaker voorkomt bij lager opgeleiden, hetgeen het risico op verlies van werk nog vergroot.

Voor opleidingen op MBO-niveau ligt de situatie wat anders. Voor de meeste opleidingen op MBO-niveau is er sprake van een positieve uitbreidingsvraag. De enige uitzonderingen zijn *MBO/LLW vliegtuigtechniek* en *MBO/LLW brood- en banket*. Het MBO zal per saldo ook profiteren van de upgradering van de kwalificatie-eisen in de verschillende beroepssegmenten waar men werkzaam is. Toch zijn er ook op MBO-niveau veel opleidingen die, ondanks het feit dat de totale uitbreidingsvraag positief is, toch op verschillende segmenten met een dalende vraag te maken zullen krijgen. Vaak is dit het gevolg van de upgradering van de kwalificatie-eisen. Dit geldt vooral voor de opleidingstypen *MBO/LLW vliegtuigtechniek*, *MBO/LLW brood- en banket*, *MBO/LLW grafische techniek* en *MBO/LLW verzorging*.

Bij opleidingen op HBO- en WO-niveau is het gevaar voor economische kwalificatie-veroudering veel minder groot. Bij vrijwel alle opleidingstypen op HBO- en WO-niveau is sprake van een positieve uitbreidingsvraag. Weliswaar heeft een aantal opleidingstypen te maken met een teruglopende vraag op sommige segmenten, maar deze vraagafname is slechts minimaal vergeleken met de verwachte vraagafname voor opleidingen op lager en middelbaar niveau. Bovendien komt een flexibel dienstverband bij werkenden met een opleiding op hoger of universitair niveau wat minder vaak voor dan bij werkenden met een lager opleidingsniveau.

## 5 Scholingsinspanningen en employability

### 5.1 Inleiding

Scholingsinspanningen van bedrijven en instellingen spelen een centrale rol bij het voorkomen van kwalificatie-veroudering bij werkenden. In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de feitelijke scholingsinspanningen van bedrijven en instellingen. In aanvulling daarop zal een beeld worden geschetst van de employability van werkenden in de zin van hun functionele flexibiliteit. Ook dit kan een tegenwicht vormen voor de in de vorige hoofdstukken besproken risico's op kwalificatie-veroudering.

Nadat in paragraaf 5.2 kort is ingegaan op enkele meer algemene aspecten van de scholing van werkenden, zal in paragraaf 5.3 een overzicht worden gegeven van de feitelijke scholingsinspanningen van bedrijven en instellingen, verbijzonderd naar bedrijfs-grootte, bedrijfssector, beroep en opleiding. Op deze wijze zal worden aangegeven waar de risico's op kwalificatie-veroudering als gevolg van gebrekkige scholingsinspanningen het grootst zijn. In aansluiting op de gepresenteerde informatie over de participatie van werkenden in scholingsactiviteiten, zal in de paragrafen 5.4 en 5.5 worden ingegaan op de *employability* van werknemers. Dit zal gebeuren vanuit een tweetal invalshoeken:

- mobiliteitsvermogen en mobiliteitsbereidheid;
- brede inzetbaarheid.

Bij het mobiliteitsvermogen en de mobiliteitsbereidheid gaat het om het vermogen en de bereidheid van werkenden om van functie te veranderen. Brede inzetbaarheid heeft meer betrekking op de bereidheid van werkenden om, als dat nodig is, andere werkzaamheden te verrichten dan de taken, die tot de eigen functie behoren. In de afsluitende paragraaf zal de employability van werknemers worden gerelateerd aan de scholingsinspanningen. Hieruit zal blijken welke groepen werknemers de meeste risico's lopen op verlies van werk als gevolg van kwalificatie-veroudering door 'onvoldoende onderhoud'. Ten slotte wordt in paragraaf 5.6 een samenvattend overzicht gegeven.

De laatste jaren heeft het begrip employability veel aandacht gekregen in de wetenschappelijke en vakliteratuur. Recentelijk staat employability ook centraal in discussies over het arbeidsmarktheid. In de meeste publicaties over employability wordt de *functionele flexibiliteit van arbeidskrachten* als centrale invalshoek genoemd. Met functionele flexibiliteit bedoelt men de toenemende behoefte van werknemers aan grotere taak- en functiewisselingen, alsmede de toenemende behoefte van werkgevers om te kunnen inspelen op in de toekomst benodigde kwalificaties (Thijssen, 1997). De werknemer van de toekomst wordt daarbij gezien als een zelfredzame persoon die de zekerheid van een baan (*life time employment*) inruilt voor de zekerheid van werk (*life time employability*). Werkenden verkrijgen deze zekerheid door er voortdurend voor te zorgen dat zij over een voor de arbeidsmarkt aantrekkelijk kennis- en vaardighedenpakket (human capital) beschikken. Dat gewenste kennis- en vaardighedenpakket is voor een belangrijk deel te verkrijgen door investeringen in continue scholing, waarbij zowel voor de werkgever als voor de werknemer een belangrijke rol is weggelegd. De werknemer moet open staan voor verdere scholing en ontwikkeling. De werkgever

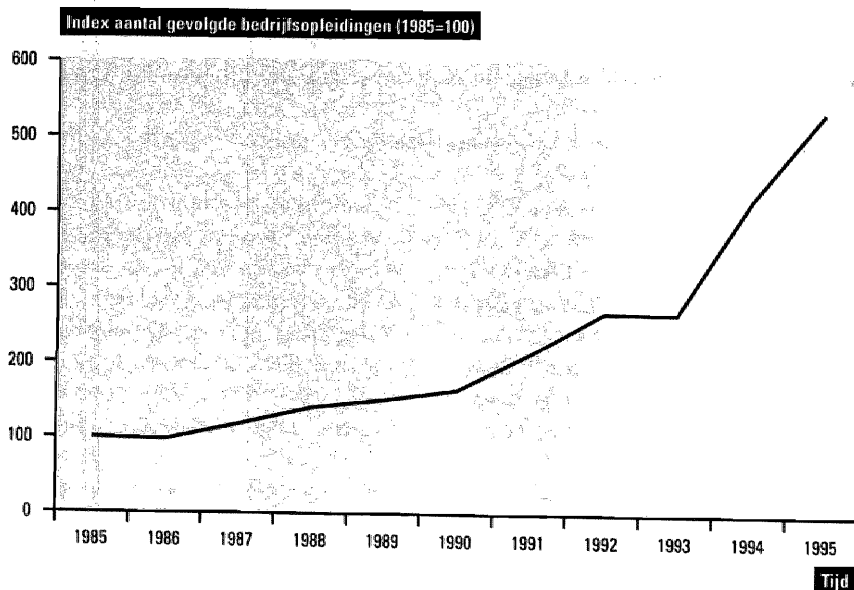
heeft zowel op facilitair als op financieel gebied een stimulerende rol bij het scholen van werknemers. Hiermee is de brug tussen scholingsinspanning en employability grotendeels geslagen.

## 5.2 Enkele feiten over scholingsinspanningen

De deelname aan bedrijfsopleidingen heeft de afgelopen vijftien jaar een hoge vlucht genomen. In figuur 5.1 is de (geïndexeerde) groei van het aantal gevolgde bedrijfsopleidingen weergegeven. Deze figuur laat zien dat in 1995 ruim 5 maal zoveel bedrijfsopleidingen werden gevolgd als in 1985. In totaal zijn er gemiddeld genomen over 1995 en 1996 jaarlijks ruim 200.000 bedrijfsopleidingen gevolgd. Een aanzienlijk deel (41%) van deze bedrijfsopleidingen betreft medische, technische en informatica-cursussen.

Figuur 5.1

Ontwikkeling van de scholingsdeelname van werkenden, 1985-1995



Bron: OSA/ROA

In 1993 kostte een bedrijfsopleiding gemiddeld ruim 2.800 gulden, waarbij de duur per opleiding gemiddeld ruim 4 dagen bedroeg (De Grip c.s., 1997). De totale kosten van de interne en externe opleidingen van de werkenden in de particuliere sector bedroegen in datzelfde jaar bijna 3,5 miljard gulden, hetgeen 1,7% van de totale arbeidskosten bedraagt. Dit betekent dat tussen 1986 en 1993 de relatieve opleidingskosten met gemiddeld 2% zijn gestegen. Deze stijging is met name het gevolg van de toename van

het aantal gevolgde opleidingen per werknemer. Werknemers volgen in 1993 vaker opleidingen dan in 1986, maar deze opleidingen zijn net iets goedkoper vanwege hun kortere duur.

De kosten van het volgen van een opleiding zullen voor veel werknemers een groot struikelblok vormen om zo'n opleiding zelf te financieren. Het is dan ook interessant te zien of een werknemer financiële ondersteuning krijgt bij de bekostiging van scholingsactiviteiten. Uit tabel 5.1 blijkt dat 89% van de opleidingen van werkenden (mede) wordt gefinancierd door werkgevers. Slechts in 10% van de gevallen krijgt de werknemer geen enkele financiële steun en moet hij of zij de kosten van de opleiding geheel zelf betalen. Het lage percentage van de scholingsactiviteiten dat mede wordt gefinancierd door de Arbeidsvoorzieningsorganisatie kan worden verklaard uit het feit dat het hier alleen gaat om werkzame personen. Arbeidsvoorziening richt zich immers voornamelijk op werklozen.

Tabel 5.1

**Financiële steun voor de werknemer bij bekostiging van scholingsactiviteiten, 1995**

<b>Financieringsbron</b>	<b>%</b>
Werkgever	88,6
Arbeidsvoorziening	0,3
Andere bron	1,4
Werknemer betaalt alleen	9,6

Bron: OSA/ROA

Ook de leeftijd van werknemers speelt een belangrijke rol bij de scholingsparticipatie. Tabel 5.2 geeft een overzicht van het deelnamepercentage aan scholingsactiviteiten ver-  
bijzonderd naar leeftijdsgroep. Het is duidelijk dat men naarmate men ouder wordt, minder deelneemt aan scholingsactiviteiten.

Tabel 5.2

**Percentage werkenden in loondienst dat in de periode 1995-1996 een opleiding heeft gevolgd naar leeftijd**

<b>Leeftijd</b>	<b>%</b>
15-25 jaar	3,9
26-35 jaar	18,8
36-45 jaar	15,5
46-55 jaar	12,7
56-65 jaar	1,3

Bron: OSA/ROA

Zoals uit tabel 5.1 naar voren kwam, betalen de werkgevers doorgaans op zijn minst een deel van de opleidingskosten. Werkgevers zullen echter alleen willen meebetalen aan de kosten, als de gevolgde opleiding voor het bedrijf rendement zal opleveren. Leeftijd speelt bij dit rendement een belangrijke rol. Voor ouderen zal dit rendement doorgaans lager liggen dan voor jongeren. Immers, hoe ouder de werknemer is die een opleiding volgt, hoe korter de periode zal zijn dat de werkgever de vruchten kan plukken van de scholingsinvesteringen, in de vorm van een hogere productiviteit van de werkenden.

### 5.3 Scholingsinspanningen

#### Bedrijfsgrootte

De grootte van een bedrijf is een factor waarvan verwacht mag worden dat het een positief effect heeft op de verrichte scholingsinspanning. Grotere bedrijven kunnen immers grotere groepen werknemers een cursus laten volgen, waardoor het bedrijf schaalvoordelen kan realiseren. Die schaalvoordelen kunnen voortkomen uit zogenaamde quantumkortingen die bedrijven kunnen bedingen bij opleidingsinstituten als ze veel werknemers een cursus laten volgen. De schaalvoordelen kunnen ook voortvloeien uit de mogelijkheden om de benodigde apparatuur (computers e.d.) en leslokalen efficiënter te gebruiken, wanneer er veel deelnemers zijn. Deze schaalvoordelen zouden een reden kunnen zijn voor de in figuur 5.2 gevonden positieve relatie tussen bedrijfs-grootte en scholingsinspanningen. Daarbij is gekeken naar het percentage van de werkenden dat op het enquêtemoment deelneemt aan een scholingsactiviteit. Bij grote bedrijven (meer dan 100 werknemers) blijkt dat meer dan 4 maal zoveel werknemers een cursus heeft gevolgd dan in kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers)<sup>21</sup>. Vooral de werkenden bij kleine bedrijven lijken dus het risico te lopen op kwalificatie-veroudering vanwege een te geringe participatie in scholingsactiviteiten. Het onderzoek dat gedaan is naar de relatie tussen de grootte van een bedrijf en de scholingsinspanning bevestigt dat de relatie tussen bedrijfsgrootte en scholingsinspanningen positief is (CBS 1995, Fracis c.s., 1995 en Green, 1993). Het hier getoonde positieve verband bevestigt ook het beeld dat in het vorige rapport *Werkgelegenheid en scholing 1996* werd geschetst. De afname van de relatie tussen scholingsinspanningen en bedrijfsgrootte die eind jaren tachtig werd geconstateerd, is inderdaad slechts tijdelijk geweest. Volgens Boerclan en Slagter (1995) zal de scholingsparticipatie bij grote en kleine bedrijven de komende jaren nog verder uiteen gaan lopen.

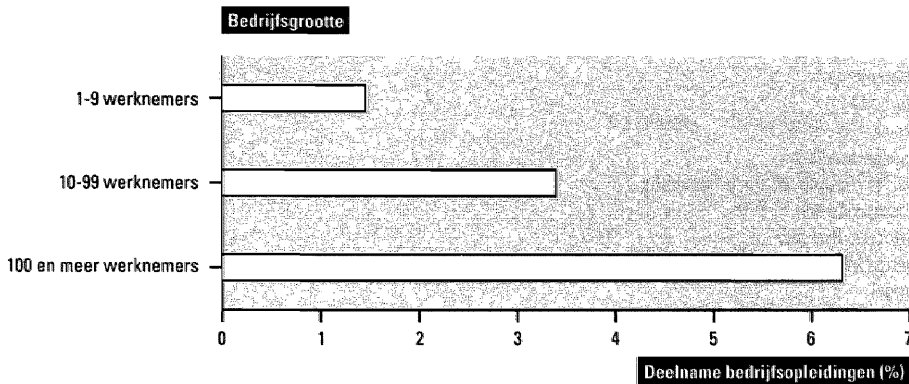
Zoals in het vorige rapport reeds werd aangegeven, zijn er echter geen aanwijzingen te vinden voor het bestaan van schaalvoordelen. De kosten per werknemer blijken in grote bedrijven juist hoger te liggen dan in kleine bedrijven. Een opleidingsdag van een werkende bij een grote onderneming kost ruim  $3\frac{1}{2}$  maal zoveel als een opleidingsdag van een kleine onderneming (De Grip c.s., 1997). Blijkbaar zijn er andere, zwaarder wegende argumenten die leiden tot een positief verband tussen scholingskosten en bedrijfsgrootte. Een argument voor een positieve relatie tussen bedrijfsgrootte en scholingskosten kan zijn, dat werknemers in grote bedrijven gemiddeld genomen een hoger

<sup>21</sup> Zie ook tabel 1.9 van de *Statistische Bijlage*.



Figuur 5.2

Scholingsparticipatie naar bedrijfsgrootte (op moment van enquêtering), gemiddelde 1995-1996



Bron: CBS/ROA

opleidingsniveau hebben dan in kleinere bedrijven (Dekker, De Grip en Heijke, 1995). Opleidingen voor hoger opgeleid personeel zijn wellicht duurder dan voor lager opgeleid personeel. Het gebruik van hoog gekwalificeerde docenten en duurder lesmateriaal verhoogt waarschijnlijk de kosten van de opleidingen voor hoger opgeleid personeel. Dit kan een reden zijn voor het feit dat, ondanks de mogelijke schaalvoordelen, de kosten van opleidingen voor grote bedrijven hoger uitvallen dan voor kleinere bedrijven.

Het zijn echter niet alleen de kosten die bepalen hoeveel scholingsinspanningen er verricht worden, maar ook de opbrengsten van die scholing. Wellicht is de productiviteitsstijging ten gevolge van de deelname aan een opleiding hoger voor hoger opgeleiden (grotere bedrijven) dan voor lager opgeleiden (kleinere bedrijven). Dit zou kunnen verklaren waarom grote bedrijven, ondanks de hogere kosten per opleidingsdag, toch een hogere scholingsparticipatie kennen dan kleinere bedrijven.

### Bedrijfssector

Tabel 5.3 geeft een overzicht van de bedrijfssectoren waarin de scholingsinspanningen gering zijn<sup>22</sup>. De tabel laat zien dat met name de sectoren *veehouderij*, *tuinbouw* en *boreca* gekenmerkt worden door erg lage scholingsinspanningen. In het algemeen blijkt dat er vooral in de *landbouw* en de *dienstverlening* vaak sprake is van lage scholingsinspanningen. In alle dienstverleningssectoren wordt de scholingsparticipatie als laag of erg laag getypeerd. In de industriële sectoren is er daarentegen zowel sprake van lage scholingsinspanningen, zoals voor de sectoren *transportmiddelen* en *metaalproducten*, als hoge scholingsinspanningen, zoals in de sectoren *basismetaleen* en *basische-mie*.

<sup>22</sup> Zie tabel 2.16 van de *Statistische Bijlage* voor een compleet overzicht van de scholingsinspanningen per bedrijfssector

Tabel 5.3

**Bedrijfssectoren met een relatief laag percentage werkenden dat deelneemt aan bedrijfsopleidingen, gemiddelde 1995-1996**

Bedrijfssector	%	typering
Veehouderij	—	erg laag
Tuinbouw	—	erg laag
Horeca	2	erg laag
Transportmiddelen	—	laag
Overige commerciële dienstverlening	3	laag
Metaalproducten	3	laag
Weg- en railvervoer	3	laag
Overige kwartaire sector	3	laag
Handel	3	laag

Bron: CBS/ROA

Hoewel de scholingsparticipatie naar bedrijfssector verder is verbijzonderd dan in het vorige rapport, kan toch geconcludeerd worden dat de sectoren die hier genoemd worden ook vorig jaar werden genoemd als sectoren met lage scholingsinspanningen. Dit duidt er op dat de geringe scholingsinspanningen in deze sectoren in meer of mindere mate structureel zijn.

Naast het niveau van de scholingsinspanningen is ook de ontwikkeling van de scholingsparticipatie in de verschillende sectoren een belangrijke indicator van de scholingsbereidheid in de verschillende sectoren. Deze trend geeft aan of sectoren met een lage scholingsinspanning hun achterstand op andere sectoren inlopen (stijgende trend) of juist verder terrein verliezen (dalende trend). In tabel 5.4 is een relatie gelegd tussen enerzijds het niveau van de scholingsparticipatie en anderzijds de trend van de scholingsinspanning<sup>23</sup>.

Deze tabel maakt duidelijk dat de bedrijfssectoren die een lage scholingsinspanning hebben ook een steeds grotere achterstand oplopen. Dit heeft tot gevolg dat er een tweedeling lijkt te ontstaan tussen bedrijfssectoren met hoge scholingsinspanningen en sectoren met lage scholingsinspanningen. Een dergelijke tweedeling vergroot de ernst van de scholingsproblematiek voor werkenden.

### Beroep

In tabel 5.5 staan de beroepssegmenten met een (erg) lage scholingsinspanning<sup>24</sup>. Dit geeft een indicatie van de beroepen waarin werknemers het risico lopen op verlies van werk door de veroudering van hun kennis en vaardigheden. De scholingsinspanningen zijn erg laag in de *lagere transportberoepen*, *lagere agrarische beroepen* en de *elementaire beroepen*. De lage scholingsparticipatie in deze beroepen komt overeen met de bedrijfssectoren waarin de scholingsinspanning laag is. De ontwikkeling van de scho-

<sup>23</sup> In deze tabel staan alleen de bedrijfssectoren vermeld waarvoor zowel de scholingsparticipatie als de trendmatige ontwikkeling daarvan vastgesteld kunnen worden.

<sup>24</sup> Zie tabel 3.17 van de *Statistische Bijlage* voor een compleet overzicht van de scholingsparticipatie per beroepssegment.

Tabel 5.4

Niveau en ontwikkeling van de scholingsinspanningen verbijzonderd naar bedrijfssector,  
(scholingsinspanning: gemiddelde 1995-1996, trend over de periode 1994-1996)

Niveau \ Trend	sterk dalend	dalend	constant	stijgend	sterk stijgend
erg hoog				Bankwezen	Basischemie
hoog					Scheep- en luchtvaart Basismetaal
gemiddeld	Grafische industrie				Machine-industrie Bouw Verzekeringswezen
laag	Transportmiddelen Communicatie				
erg laag	Metaalproducten				

Bron: CBS/ROA

lingsparticipatie in deze beroepssegmenten is ook niet gunstig. In de *lagere administratieve, commerciële beroepen* en de *wetenschappelijke (para)medische beroepen* is er sprake van een daling van de scholingsdeelname. In de *middelbare verzorgende beroepen* is er zelfs sprake van een sterke daling van de scholingsparticipatie.

Tabel 5.5

Beroepssegmenten met een relatief laag percentage werkenden dat deelneemt aan bedrijfsopleidingen,  
gemiddelde 1995-1996

Beroepssegment	%	typering	trend
Lagere transportberoepen	2	erg laag	fluctuerend
Lagere agrarische beroepen	2	erg laag	fluctuerend
Elementaire beroepen	2	erg laag	fluctuerend
Lagere administratieve, commerciële beroepen	3	laag	dalend
Wetenschappelijke pedagogische beroepen	3	laag	fluctuerend
Middelbare verzorgende beroepen	3	laag	sterk dalend
Wetenschappelijke (para)medische beroepen	.	laag	dalend
Wetenschappelijke economisch, administratieve beroepen	3	laag	fluctuerend

Bron: CBS/ROA

## Opleiding

Tabel 5.6 geeft een overzicht van de opleidingsrichtingen die worden gekenmerkt door een (erg) lage scholingsparticipatie<sup>25</sup>. Een lage scholingsparticipatie doet zich onder andere voor bij *MBO/LLW landbouw en natuurlijke omgeving*, *HBO kunst* en de werkenden met alleen *basisonderwijs*. Vooral voor werkenden met slechts *basisonderwijs* als hoogst voltooide opleiding is dit een slechte zaak, omdat daardoor de kloof met de productiviteit van degenen met een hogere initiële opleiding nog groter wordt. Opmerkelijk is ook dat de opleidingsrichtingen met een lage scholingsdeelname voorkomen op alle opleidingsniveaus. Kennelijk is de scholingsinspanning meer gerelateerd aan de specifieke opleidingsrichting dan aan het opleidingsniveau.

Tabel 5.6

**Opleidingsrichtingen met een relatief laag percentage werkenden dat deelneemt aan bedrijfsopleidingen, gemiddelde 1995-1996**

Opleidingsrichting	%	typering
VBO landbouw en natuurlijke omgeving	—	erg laag
HBO kunst	—	erg laag
Basisonderwijs	2	laag
MBO/LLW landbouw en natuurlijke omgeving	2	laag
WO economie	3	laag
WO sociaal-cultureel	3	laag
WO letteren en theologie	—	laag

Bron: CBS/ROA

## 5.4 Employability: mobiliteitsbereidheid en -vermogen

Uit het voorgaande is gebleken bij welke groepen werkenden er sprake is van een achterblijvende scholingsparticipatie. In deze en de volgende paragraaf zal worden nagegaan bij welke groepen werkenden er sprake is van een geringe employability. Voor het in kaart brengen van de employability van werkenden wordt gebruik gemaakt van twee invalshoeken: (1) mobiliteitsbereidheid en mobiliteitsvermogen en (2) brede inzetbaarheid.

In deze paragraaf staan de mobiliteitsbereidheid en het mobiliteitsvermogen centraal. Daarbij gaat het om het vermogen en de bereidheid van werkenden om van functie te veranderen. De bereidheid van werkenden om van functie te veranderen en het daadwerkelijk veranderen van functie geven een indicatie van de employability van werknemers wanneer zij het risico lopen hun huidige functie te verliezen. De mate waarin werkenden het risico lopen dat zij zich niet langer op de arbeidsmarkt kunnen handhaven vanwege een geringe mobiliteitsbereidheid kan in beeld worden gebracht aan de hand van een drietal indicatoren, te weten: de feitelijke immobiliteit, het geringe zoek-

<sup>25</sup> Op basis van de beschikbare gegevens over de scholingsparticipatie in de *Enquête Beroepsbevolking* kan de scholingsparticipatie ditmaal worden verbijzonderd naar opleidingstype, in tegenstelling tot het vorige rapport waarin er slechts onderscheid werd gemaakt tussen vijf opleidingsniveaus. Zie tabel 4.9 van de *Statistische Bijlage* voor een compleet overzicht.

gedrag en het risico op zogenaamde *ervaringsconcentratie*. In de eerste kolom van de tabellen die in deze paragraaf worden gepresenteerd, wordt telkens de feitelijke immobiliteit aangegeven (geen verandering van functie in de periode 1994-1996); in de tweede kolom het geringe zoekgedrag (niet naar een andere baan gezocht in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek). Naast het zoekgedrag en de feitelijke mobiliteit wordt in de derde kolom van de tabellen gekeken naar het risico op ervaringsconcentratie (Thijssen, 1987) als gevolg van een lang verblijf (11 jaar of langer) in dezelfde functie bij één bepaalde werkgever. Ervaringsconcentratie doet zich voor wanneer werkenden steeds meer ervaring opdoen op een steeds smaller gebied. Ervaringsconcentratie staat tegenover ervaringsvariatie en kan worden gezien als een vorm van kwalificatie-verslechtering, doordat werkenden, door zich te concentreren op het eigen smalle functiegebied, op andere taakgebieden steeds beperkter inzetbaar worden. Het optreden van ervaringsconcentratie zal zowel via een beperktere inzetbaarheid als via een verminderde mobiliteit de employability in negatieve zin beïnvloeden.

### Bedrijfsgrootte

Tabel 5.7 laat zien dat de feitelijke mobiliteit van de werknemers binnen de kleine bedrijven het grootst is geweest<sup>26</sup>. Zo'n 65% van de werknemers in de kleine bedrijven is in de periode 1994-1996 *niet* van functie veranderd. De middelgrote en grote bedrijven hebben een minder mobiel personeelsbestand. Respectievelijk 75% en 74% van de werknemers in deze bedrijven geeft aan *niet* van functie te zijn veranderd. De verschillen in de mate waarin niet actief wordt gezocht zijn te verwaarlozen. Zowel in grote, middelgrote als kleine bedrijven heeft ruim 90% van de werknemers niet actief naar een andere baan gezocht. Ook ten aanzien van de risico's op ervaringsconcentratie bestaan er slechts geringe verschillen tussen kleine en grotere bedrijven. In de kleine bedrijven verblijft ruim 20% van de werknemers al langer dan 11 jaar in dezelfde functie bij dezelfde werkgever. Bij de middelgrote en grote bedrijven is dat bij circa 25% van de werknemers het geval. Wanneer alleen de leeftijdscategorie '50 jaar en ouder' wordt onderzocht, dan blijkt dat er met name binnen de middelgrote bedrijven sprake is van een risico op ervaringsconcentratie. 65% van de vijftig-plussers in deze bedrijven geeft aan 11 jaar of langer in de huidige functie bij de huidige werkgever werkzaam te zijn.

Tabel 5.7

**Percentage werknemers met geringe mobiliteitsbereidheid en feitelijke mobiliteit naar bedrijfsgrootte, 1996**

Bedrijfsgrootte	niet van functie veranderd	niet actief gezocht	ervarings- concentratie
	%	%	%
1-9 werknemers	65	93	21
10-99 werknemers	75	92	24
100 en meer werknemers	74	90	25

Bron: OSA/ROA

<sup>26</sup> Zie ook tabel 1.10 van de *Statistische Bijlage*.

Voor de oudere werknemers die werkzaam zijn binnen de middelgrote bedrijven zijn de risico's op ervaringsconcentratie derhalve het grootst. Binnen de overige leeftijds categorieën zijn er tussen grote en kleinere bedrijven nauwelijks verschillen in de risico's op ervaringsconcentratie.

### Bedrijfssector

In tabel 5.8 wordt duidelijk dat met name in de *kwartaire diensten* de mobiliteitsbereidheid en de feitelijke mobiliteit beperkt is<sup>27</sup>. Voor alle drie de indicatoren scoort deze sector het slechtst. Bij de *kwartaire diensten* is de ervaringsconcentratie opvallend veel hoger dan in de overige sectoren. 46% van de werknemers in deze sector geeft aan al 11 jaar of langer in dezelfde functie bij dezelfde werkgever werkzaam zijn. Dit percentage ligt ruim 10 tot 20 procentpunt hoger dan in andere sectoren. Ook het percentage werknemers dat aangeeft niet van functie te zijn veranderd is voor de *kwartaire diensten* het hoogst (83%), wat niet zo vreemd is gezien de lange verblijfsduur in de functie waarin men werkzaam is. Het hoge percentage werkenden dat niet actief naar een baan heeft gezocht (97%) in combinatie met de lange verblijfsduur in dezelfde functie kan in deze sector voor grote problemen gaan zorgen wanneer de werkenden vanwege kwalificatie-veroudering hun huidige functie kwijtraken.

Tabel 5.8

Percentage werknemers met geringe mobiliteitsbereidheid en feitelijke mobiliteit naar bedrijfssector, 1996

Bedrijfssector	niet van functie veranderd	niet actief gezocht	ervarings- concentratie
	%	%	%
Kwartaire diensten	83	97	46
Energie	78	95	28
Chemie	75	91	33
Horeca, reparatie en zakelijke dienstverlening	76	91	26
Overige industrie	82	92	15
Metaal en elektrotechniek	75	89	24
Handel	70	89	24
Landbouw en visserij	66	94	20
Transport en communicatie	69	86	23
Bank- en verzekeringswezen	77	91	19
Overheid en onderwijs	—	—	—
Bouw en onroerend goed	—	—	—
Voeding	—	—	—

Bron: OSA/ROA

<sup>27</sup> Zie ook tabel 2.17 van de *Statistische Bijlage* voor een uitgebreid overzicht.

## Beroep

Tabel 5.9 geeft een overzicht van de mobiliteitsbereidheid en de feitelijke mobiliteit, verbijzonderd naar beroepssector<sup>28</sup>. Uit de tabel blijkt dat met name de *pedagogische beroepen*, de *transportberoepen* en de *medische en paramedische beroepen* tot de risicogroepen behoren als wordt gekeken naar de mobiliteitsbereidheid van werknemers. Uit de tabel blijkt dat voornamelijk de werknemers in de *pedagogische beroepen* een erg immobiele groep vormen. 88% geeft aan in een periode van twee jaar niet van functie te zijn veranderd, terwijl bovendien 95% ook niet actief heeft gezocht naar een andere functie. Bovendien is bijna de helft van de werkenden in deze docentenberoepen al 11 jaar of langer in dezelfde functie bij dezelfde werkgever werkzaam. Dit heeft tot gevolg dat deze groep werkenden een groot risico op verlies van werk loopt, wanneer de functie waarin men werkzaam is zou verdwijnen. Dat werkenden in de *pedagogische beroepen* zo lang op één plek blijven zitten en daarbij nauwelijks actief zoeken naar een andere baan, is te verklaren uit het feit dat docenten zich vaak nauw verbonden voelen met de school waar zij hun vak uitoefenen. Daarnaast worden zij in hun arbeidsvoorwaarden niet gestimuleerd om op een andere school te gaan werken of door te stromen naar een ander beroep, waartoe overigens in de praktijk de mogelijkheden ook slechts beperkt aanwezig zijn.

Tabel 5.9

**Percentage werknemers met geringe mobiliteitsbereidheid en feitelijke mobiliteit, naar beroepssector, 1996**

Bedrijfssector	niet van functie veranderd	niet actief gezocht	ervarings- concentratie
	%	%	%
Pedagogische beroepen	88	95	49
Transportberoepen	83	94	41
Medische en paramedische beroepen	82	96	30
Culturele beroepen	76	95	33
Technische en industrieberoepen	73	90	26
Agrarische beroepen	72	92	23
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	74	91	17
Economisch-administratieve beroepen	69	89	20
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	76	88	6
Sociaal-culturele beroepen	65	83	14
Informaticaberoepen <sup>29</sup>	60	83	9

Bron: OSA/ROA

<sup>28</sup> Zie tabel 3.18 van de *Statistische Bijlage* voor een overzicht op lager aggregatieniveau.

<sup>29</sup> Informaticaberoepen zijn over het algemeen vrij nieuwe beroepen, waardoor met name het geringe percentage werknemers die lange tijd in dezelfde functie werkzaam zijn vanzelfsprekend laag is. Hiermee is voor een deel het lage percentage werkenden dat een verhoogd risico heeft op ervaringsconcentratie binnen de *informaticaberoepen* te verklaren. Het lage percentage werknemers dat de afgelopen twee jaar niet van functie is veranderd, duidt op de relatief korte baanduren in deze beroepssector.

Ook de werknemers in de *transportberoepen* zijn, hoe paradoxaal het ook moge klinken, betrekkelijk immobiel. 83% is in een periode van twee jaar niet van functie veranderd, 94% heeft niet actief naar ander werk gezocht en 41% is al 11 jaar of langer werkzaam in dezelfde functie bij dezelfde werkgever. Dat deze groep werknemers zo immobiel is, kan worden verklaard uit het specifieke karakter van de functies.

## Opleiding

In tabel 5.10 wordt een overzicht gegeven van de opleidingsrichtingen waarbij de mobiliteitsbereidheid en de feitelijke mobiliteit van de werkenden het laagst is<sup>30</sup>. Uit de tabel blijkt dat met name werknemers bij een aantal lagere opleidingen weinig mobiel zijn. Als de drie kolommen in de tabel met elkaar worden gecombineerd, blijkt namelijk dat werkenden met de opleidingsrichting *HBO onderwijs en tolk en vertaler* het minst mobiel zijn, gevolgd door de opleidingsrichting *HBO paramedisch*. Van de werkenden met de opleidingsrichting *HBO onderwijs en tolk en vertaler* geeft 78% aan niet van baan te zijn veranderd, terwijl 93% te kennen geeft ook niet actief naar een andere baan te hebben gezocht. 44% van degenen met deze opleidingsachtergrond werkt al 11 jaar of langer in dezelfde functie bij dezelfde werkgever, waarmee deze groep werkenden het grootste risico loopt op ervaringsconcentratie. Bij de bespreking van de beroepssectoren met een geringe mobiliteitsbereidheid en feitelijke mobiliteit werd al ingegaan op de mogelijke oorzaken van de immobiliteit van deze werkenden.

## 5.5 Employability: brede inzetbaarheid

De tweede invalshoek voor de employability van werkenden is de mate waarin deze breed inzetbaar zijn. Breed inzetbaar zijn, betekent dat werkenden zich openstellen

Tabel 5.10

Percentage werknemers met geringe mobiliteitsbereidheid en feitelijke mobiliteit naar opleidingsrichting, 1996

Opleidingsrichting	niet van functie veranderd %	niet actief gezocht %	ervarings- concentratie %
HBO onderwijs en tolk en vertaler	78	93	44
HBO paramedisch	79	97	29
Basisonderwijs	72	92	37
MAVO	74	94	24
VBO techniek	73	91	28
WO letteren en theologie	70	89	32
HBO landbouw	80	100	7
VBO verzorging	67	92	25
VBO landbouw en natuurlijke omgeving	67	93	23
HBO sociaal-cultureel	67	91	18

Bron: OSA/ROA

<sup>30</sup> Zie ook tabel 4.10 van de *Statistische Bijlage*



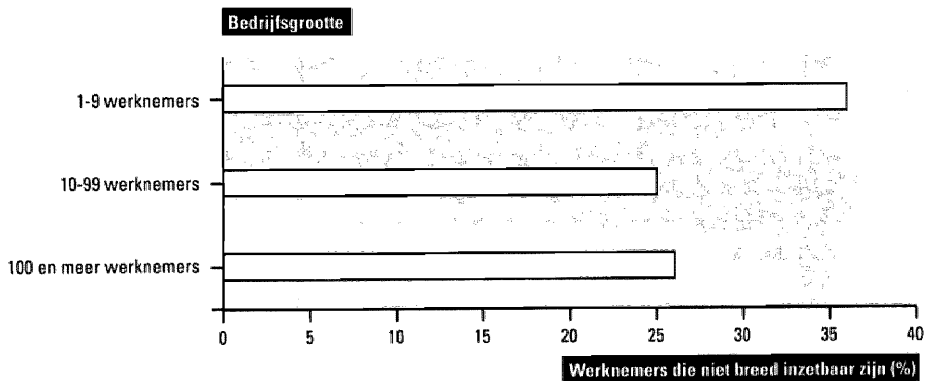
voor een gevarieerde ervaringsopbouw, waardoor zij zich kunnen kwalificeren voor meerdere functies binnen en buiten de huidige onderneming. Hierbij gaat het niet, zoals in de vorige paragraaf, om de mobiliteit naar andere functies, maar om de bereidheid van werknemers om taken uit andere functies te verrichten. De brede inzetbaarheid van werknemers wordt bepaald aan de hand van de vraag of zij, indien daartoe de noodzaak bestaat, bereid zijn werkzaamheden buiten het eigen functiegebied te verrichten. Ook hier zal achtereenvolgens een onderscheid worden gemaakt naar bedrijfs-grootte, bedrijfssector, beroep en opleiding.

### Bedrijfsgrootte

Figuur 5.3 geeft een beeld van de verschillen in de inzetbaarheid van werknemers tussen grote, middelgrote en kleine bedrijven<sup>31</sup>. De figuur laat zien dat het percentage niet breed inzetbare werknemers het kleinst is bij middelgrote bedrijven. Vooral in de kleinste bedrijven zijn werknemers minder geneigd taken uit andere functies te verrichten. Ook de werknenden in de grotere bedrijven lopen een wat groter employabilityrisico dan de werknenden in de middelgrote bedrijven.

Figuur 5.3

**Percentage werknemers dat niet breed inzetbaar is, naar bedrijfsgrootte, 1996**



Bron: OSA/ROA

### Bedrijfssector

Uit tabel 5.11 komt naar voren dat met name binnen de *kwartaire diensten* de werknemers niet breed inzetbaar zijn<sup>32</sup>. 36% van de werknenden binnen deze sector geeft te kennen niet inzetbaar te zijn voor werkzaamheden buiten de eigen functie als het bedrijf of de instelling daar om zou vragen. Een mogelijke oorzaak voor de geringe

<sup>31</sup> Zie ook tabel 1.11 van de *Statistische Bijlage*.

<sup>32</sup> Zie ook tabel 2.17 van de *Statistische Bijlage*.

Tabel 5.11

**Percentage werknemers dat niet breed inzetbaar is, naar bedrijfssector, 1996**

<b>Bedrijfssector</b>	<b>niet breed inzetbaar %</b>
Kwartaire diensten	36
Horeca, reparatie en zakelijke dienstverlening	31
Bank- en verzekeringswezen	27
Handel	26
Overige industrie	24
Transport en communicatie	23
Energie	23
Metaal en elektrotechniek	21
Landbouw en visserij	17
Chemie	13
Overheid en onderwijs	—

Bron: OSA/ROA

inzetbaarheid van de werkenden in de sector *kwartaire diensten* is dat er binnen deze sector veel specifieke functies bestaan, waarbij de werkenden op grond van hun specifieke kennis en vaardigheden eenvoudigweg niet in staat zijn zich breed in te zetten. De geringe inzetbaarheid van de werkenden binnen de sector *horeca, reparatie en zakelijke dienstverlening* kan, zo bleek uit nadere analyse, geheel worden toegeschreven aan de *zakelijke dienstverlening*.

### Beroep

Tabel 5.12 toont aan dat de verschillen qua inzetbaarheid van de werknemers tussen de onderscheiden beroepssectoren vrij fors zijn<sup>33</sup>. Opvallend laag scoren de *medische en paramedische beroepen*, waar ruim de helft van de werknemers (51%) aangeeft niet inzetbaar te zijn voor werkzaamheden buiten de eigen functie.

Naast het al eerder aangegeven specialistische karakter van de functies in deze beroepssector zou overigens ook het feit dat de werkenden in deze functies een baan hebben, die zowel fysiek als mentaal erg veel van hen eist (zie paragraaf 2.2), er toe kunnen leiden dat zij een geringere bereidheid hebben om taken uit andere functies te verrichten.

### Opleiding

In tabel 5.13 wordt een overzicht gegeven van de opleidingsrichtingen met het hoogste percentage werknemers dat aangeeft niet breed inzetbaar te zijn<sup>34</sup>. Uit deze tabel blijkt dat met name de werknemers met de opleidingsachtergrond *HBO paramedisch* vaak niet bereid zijn werkzaamheden buiten de eigen functie te verrichten. 53% van de werknemers met een dergelijke opleidingsachtergrond geeft aan geen werkzaamheden buiten het eigen functiegebied te willen verrichten. Een verklaring hiervoor kan aller-

<sup>33</sup> Zie tabel 3.18 van de *Statistische Bijlage* voor een overzicht op lager aggregatieniveau.

<sup>34</sup> Zie tabel 4.10 van de *Statistische Bijlage* voor een volledig overzicht.

Tabel 5.12

**Percentage werknemers dat niet breed inzetbaarheid is, naar beroepssector, 1996**

Beroepssector	niet breed inzetbaar %
Medische en paramedische beroepen	51
Transportberoepen	37
Pedagogische beroepen	37
Culturele beroepen	35
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	33
Sociaal-culturele beroepen	30
Informaticaberoepen	30
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	27
Technische en industrieberoepen	23
Economisch-administratieve beroepen	22
Agrarische beroepen	17

Bron: OSA/ROA

eerst worden gevonden in het feit dat werkenden met een HBO-opleiding op paramedisch gebied over het algemeen terecht zijn gekomen in *medische en paramedische beroepen* waarbij de inzetbaarheid zeer functiespecifiek is, zoals reeds bleek uit tabel 5.12. Ook werkenden met een (para)medische opleiding op middelbaar en lager niveau zoals *VBO verzorging* en *MBO/LLW dienstverlening en gezondheidszorg* geven vaak aan niet breed inzetbaar te zijn.

Tabel 5.13

**Percentage werknemers dat niet breed inzetbaarheid is, naar opleidingsrichting, 1996**

Opleidingsrichting	niet breed inzetbaar %
HBO paramedisch	53
VBO verzorging	40
MBO/LLW dienstverlening en gezondheidszorg	36
HBO onderwijs en tolk en vertaler	34
VBO economie	33
Basisonderwijs	33
WO techniek	31
VBO landbouw en natuurlijke omgeving	29
HBO kunst	27
HBO techniek	26
HBO sociaal-cultureel	25
MBO/LLW landbouw en natuurlijke omgeving	25

Bron: OSA/ROA

## 5.6 Conclusies

In dit hoofdstuk zijn twee zaken aan de orde geweest: de scholingsinspanning en de employability van werkenden. Figuur 5.4 combineert deze twee invalshoeken voor de verschillende opleidingsrichtingen. Daarbij is de hier gebruikte indicator voor employability een combinatie van de in dit hoofdstuk gepresenteerde employability-indicator

ren (brede inzetbaarheid, mobiliteitsbereidheid en ervaringsconcentratie)<sup>35</sup>. De figuur is opgedeeld in vier kwadranten. In vak I is weliswaar de scholingsparticipatie hoog, maar hebben de werkenden een geringe employability. In vak IV geldt de omgekeerde situatie. De employability van de werknemers is hoog, maar de scholingsparticipatie is laag. In vak II is er sprake van zowel een hoge scholingsparticipatie als een hoge employability. In vak III zitten de grootste risicogroepen, waarbij zowel sprake is van een lage scholingsparticipatie als een geringe employability van de werkenden. Dit geldt voor de werkenden met de opleidingsachtergrond *basisonderwijs, HBO paramedisch, HBO onderwijs en tolk en vertaler, VBO verzorging* en *WO technisch*. Verder blijkt dat de universitaire opleidingen allemaal gekarakteriseerd worden door lage scholingsinspanningen. Dit geldt ook voor de economische opleidingen op alle opleidingsniveaus.

Tabel 5.14 geeft een overzicht van de sectoren, beroepen, en opleidingen die worden gekenmerkt door zowel lage scholingsinspanningen als een geringe employability. Deze groepen hebben op deze punten dus een verhoogd risico op verlies van werk. Voor wat betreft bedrijfsgrootte kunnen geen specifieke risicogroepen worden aangewezen. Wel zijn de scholingsinspanningen en de inzetbaarheid van de werkenden met name in de kleine bedrijven geringer dan in de grotere bedrijven. Daar staat tegenover dat de ervaringsconcentratie in de kleinere bedrijven wat minder sterk is dan in de grotere bedrijven.

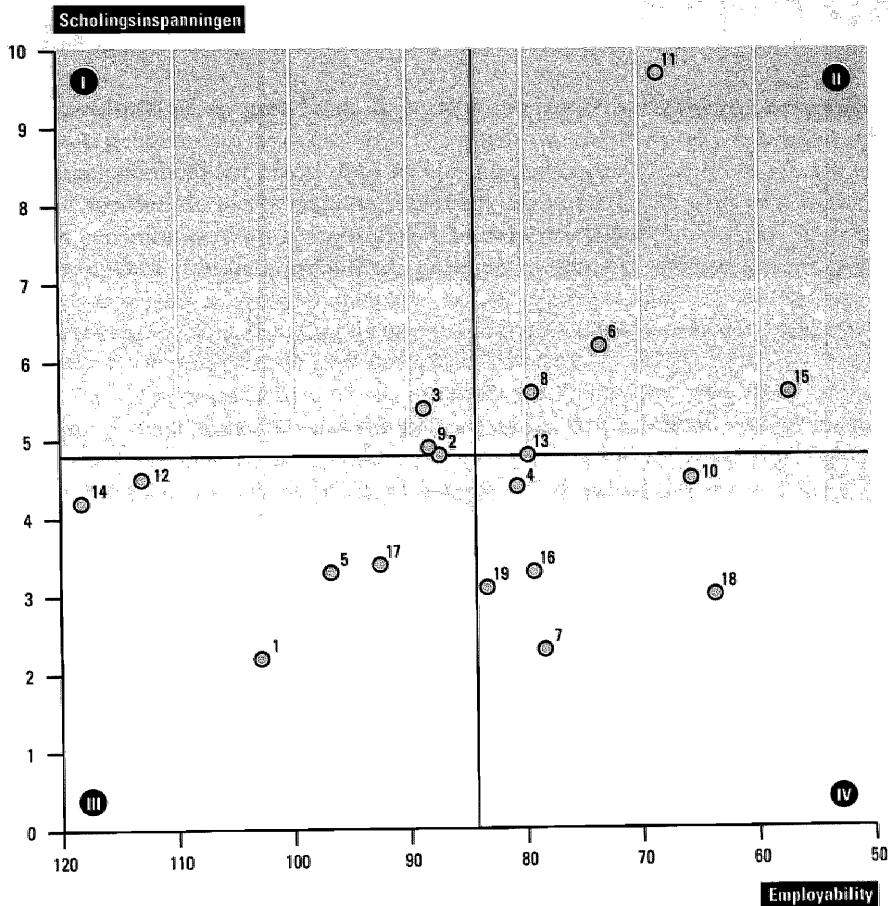
Tabel 5.14

**Belangrijkste segmenten die worden geconfronteerd met zowel lage scholingsinspanningen als een geringe employability**

Risicodimensie	risicogroep
Lage scholingsinspanning en geringe employability	
Bedrijfssectoren	Horeca, reparatie en zakelijke dienstverlening Transport en communicatie Kwartaire diensten Metaal en elektrotechniek
Beroepen	Transportberoepen Pedagogische beroepen Agrarische beroepen Verzorgende en dienstverlenende beroepen Medische en paramedische beroepen
Opleidingen	Basisonderwijs VBO verzorging MBO/LIW techniek HBO onderwijs en tolk en vertaler HBO paramedisch WO techniek

35 Zie voor een toelichting op de berekeningswijze van de samengestelde employability-indicator uit de diverse indicatoren het werkdokument *Methodiek werkgelegenheid en scholing 1997*.

Figuur 5.4  
Scholingsparticipatie en employability naar opleiding, 1996



- |  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| 1 Basisonderwijs                             | 11 MBO openbare orde en veiligheid   |
| 2 MAVO                                       | 12 HBO onderwijs en tolk en vertaler |
| 3 VBO techniek                               | 13 HBO techniek                      |
| 4 VBO economie                               | 14 HBO paramedisch                   |
| 5 VBO verzorging                             | 15 HBO economie                      |
| 6 HAVO/VWO                                   | 16 HBO sociaal-cultureel             |
| 7 MBO/LLW landbouw en natuurlijke omgeving   | 17 WO techniek                       |
| 8 MBO/LLW techniek                           | 18 WO economie                       |
| 9 MBO/LLW dienstverlening en gezondheidszorg | 19 WO sociaal-cultureel              |
| 10 MBO/LLW economie                          |                                      |

Bron: CBS/OSA/ROA

## 6 Risicoprofielen en doelgroepen

### 6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal op grond van de in de voorgaande hoofdstukken beschreven risicofactoren getracht worden een beeld te krijgen van de groepen werkenden waarvan de werkgelegenheid het meest door kwalificatie-veroudering wordt bedreigd. In paragraaf 6.2 worden de in voorgaande hoofdstukken afzonderlijk geïdentificeerde risicofactoren gecombineerd tot *risicoprofielen*. In deze risicoprofielen worden de risico's op verlies van werk voor de verschillende groepen werkenden telkens gecombineerd met de daadwerkelijke scholingsparticipatie en de employability van de desbetreffende groep werkenden. In aansluiting daarop zal in paragraaf 6.3 expliciet worden ingegaan op de *potentiële doelgroepen voor het scholingsbeleid*. Daarbij gaat het om de groepen werkenden die, gezien de risico's die zij lopen op verlies van werk door kwalificatie-veroudering, een tekortschietende employability hebben en in onvoldoende mate worden om- of bijgeschoold. In paragraaf 6.4 wordt een samenvattend overzicht gegeven van de bedrijfssectoren, beroepssegmenten en opleidingsrichtingen met een (erg) grote bij- of omscholingsbehoefte.

### 6.2 Risicoprofielen

In deze paragraaf worden de risico's op het verlies van werk weergegeven met behulp van zogenaamde risicoprofielen. Hierbij wordt gekeken naar de fysieke en psychische belasting in de werksituatie, de invloed van technologische en organisatorische ontwikkelingen, de eventuele werkgelegenheidskrimp, de scholingsparticipatie en de employability van werkenden. Voor elk aspect van dit risicoprofiel is met behulp van twee omliggende zesvlakken een kwalitatieve typering gegeven van de ernst van het risico op kwalificatie-veroudering. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de kwalificaties 'laag' (tussen het middelpunt van de figuur en de binnenste zeshoek), 'gemiddeld' (tussen de beide zeshoeken) en 'hoog' (buiten de buitenste zeshoek). Zo is bijvoorbeeld de fysieke belasting in de sector *landbouw en visserij* erg hoog, waardoor de score bij 'fysieke belasting' in deze sector buiten de buitenste zeshoek valt.

Alle risicofactoren zijn rechtstreeks gebaseerd op één van de indicatoren die in de vorige hoofdstukken de revue zijn gepasseerd. Alleen de indicator voor fysieke belasting is een samengestelde indicator op basis van de belastende arbeidsomstandigheden kracht, lawaai en trilling<sup>36</sup>.

Alle indicatoren zijn zo gedefinieerd dat een hoge waarde in principe ongunstig is. Dit betekent dat het risico op het verlies van werk voor de desbetreffende groep werkenden groter is naarmate de oppervlakte van het geel gekleurde gebied groter is<sup>37</sup>.

<sup>36</sup> Voor de berekening van deze samengestelde indicator wordt verwezen naar het werkdokument *Methodiek werkgelegenheid en scholing 1997*.

<sup>37</sup> Alle indicatoren zijn genormeerd. Bij een verwachte groeiende werkgelegenheid is het krimpperccentage op nul gesteld.

Achtereenvolgens zal worden ingegaan op de risicoprofielen voor bedrijfssectoren, beroepssegmenten en opleidingsrichtingen. Daarbij worden alle bedrijfssectoren besproken. Bij de beroepen en opleidingen worden er voor elke risicofactor twee risicogroepen in beeld gebracht. In de *Statistische Bijlage* wordt een overzicht gegeven van de risicoprofielen voor alle bedrijfssectoren, beroepssegmenten en opleidingsrichtingen.

### Bedrijfssector

In figuur 6.1 worden de risicoprofielen per bedrijfssector gepresenteerd. Uit de figuur komt naar voren dat de fysieke belasting van de werkenden hoog is in de *bouwsector* en de sectoren *landbouw en visserij* en *metaal en elektrotechniek*. In het *bank- en verzekeringswezen*, waarin voornamelijk 'kantoorfuncties' voorkomen, is de fysieke belasting daarentegen laag.

De psychische belasting is juist hoog in deze laatstgenoemde sector. Ook in de sectoren *transport en communicatie*, *chemie*, *overige industrie* en *boreca, reparatie en zakelijke dienstverlening* is de psychische belasting van de werkenden groot. Opmerkelijk is dat er in geen enkele sector sprake is van zowel een hoge fysieke als een hoge psychische belasting.

In de sector *landbouw en visserij* is ook de werkgelegenheidskrimp een risicofactor, waarbij de problemen nog worden vergroot door de geringe scholingsparticipatie. Ook in de *metaal en elektrotechniek* en de *overige industrie* is de scholingsparticipatie gering.

Technologische en organisatorische ontwikkelingen vormen met name voor *chemie*, het *bank- en verzekeringswezen* en *kwartaire diensten* een risicofactor. De *bouwsector* ondervindt de minste last van snelle technologische en organisatorische ontwikkelingen.

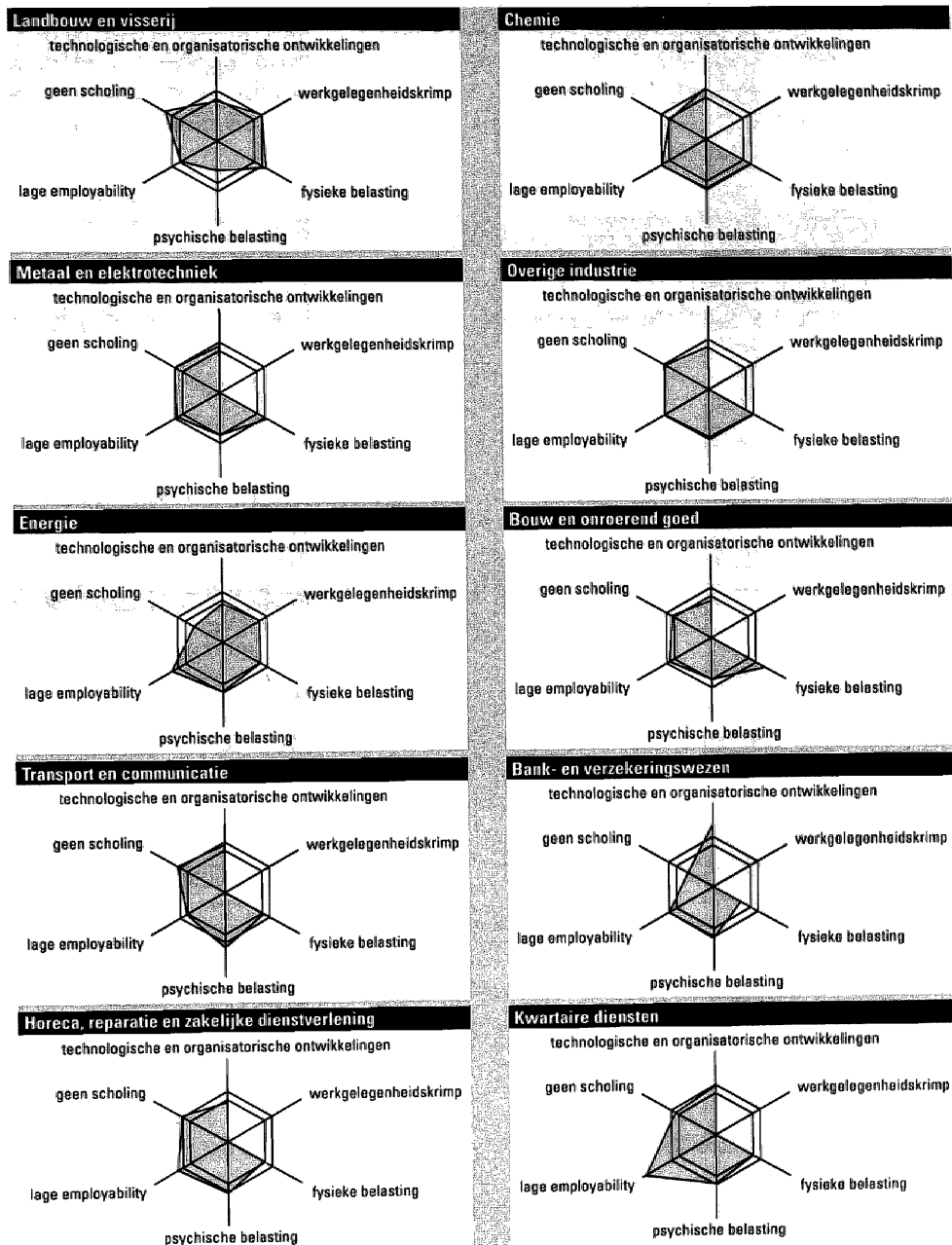
De geringe employability van de werkenden is met name problematisch in de *kwartaire diensten*. Ook in de *boreca, reparatie en zakelijke dienstverlening* en de *energie*-sector is de employability van de werkenden gering.

### Beroep

In figuur 6.2 (blz. 76) worden de risicoprofielen van een twaalfstal beroepssegmenten gepresenteerd. De indicatoren waarop de risicoprofielen zijn gebaseerd, zijn hetzelfde als die voor de bedrijfssectoren. De enige uitzondering vormt de kwalificatie-veroudering vanwege arbeidsmarktontwikkelingen, waarbij niet gekeken is naar de (netto) werkgelegenheidskrimp, maar naar de totale baanvernietiging in alle bedrijfssectoren waarin er sprake is van een krimpende werkgelegenheid voor het desbetreffende beroepssegment. Zoals reeds werd opgemerkt, worden er voor elke risicofactor slechts twee risicogroepen nader belicht. De risicoprofielen voor de beroepssegmenten die niet in figuur 6.2 worden gepresenteerd, zijn te vinden in de *Statistische Bijlage*.

Figuur 6.1

## Het risico op verlies van werk naar bedrijfssector



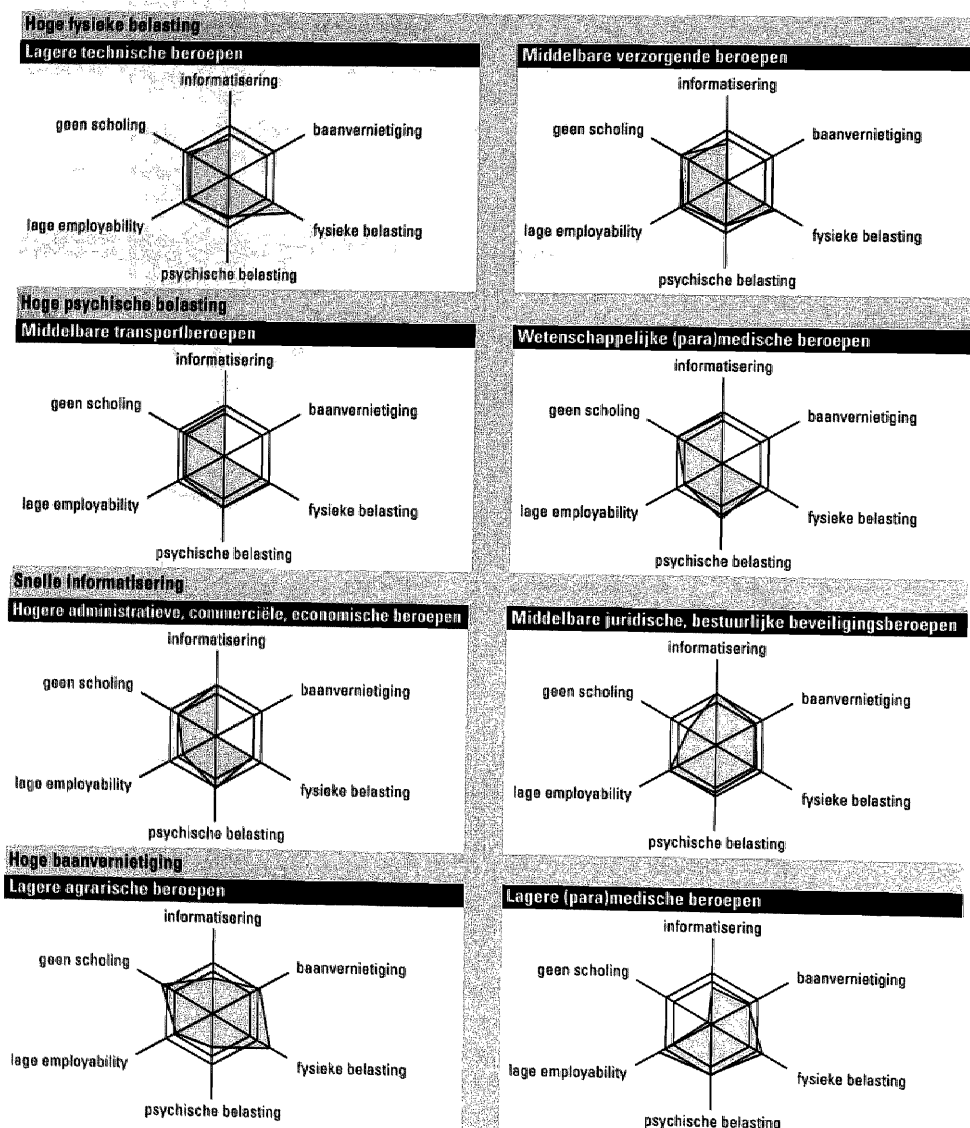
Uit de figuur blijkt dat de *lagere technische beroepen* een hoge fysieke belasting kennen. Dit is niet verrassend aangezien deze beroepen met name geconcentreerd zijn in de bedrijfssectoren *bouw en onroerend goed* en *metaal en elektrotechniek* die eveneens

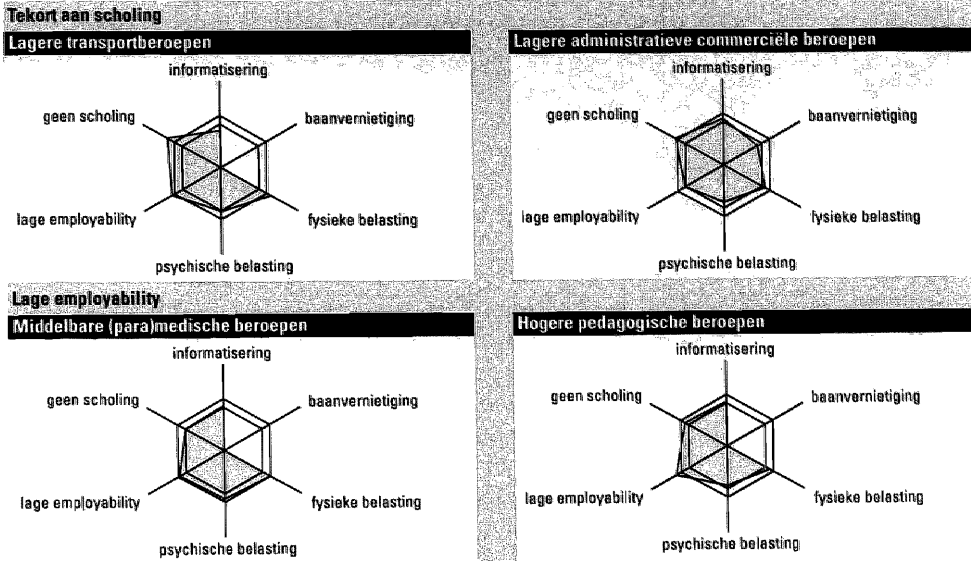


worden gekarakteriseerd door een hoge fysieke belasting. De overige risicofactoren spelen in dit beroepssegment geen grote rol. Ook in de *middelbare verzorgende beroepen*, waarin vooral veel getild moet worden, is er sprake van een hoge fysieke belasting. In tegenstelling tot de *lagere technische beroepen*, speelt in de *middelbare verzorgende beroepen* ook de psychische belasting vanwege een hoge tijdsdruk een rol bij de kans op verlies van werk. De toenemende zorgvraag in een vergrijzende samenleving in combinatie met de sterk onder druk staande budgetten in de zorgsector zijn hier waarschijnlijk mede debet aan.

Figuur 6.2

Het risico op verlies van werk naar beroepssegment





In de *wetenschappelijke (para)medische beroepen* is de psychische belasting vanwege een hoge tijdsdruk eveneens hoog. Hetzelfde geldt voor de *middelbare transportberoepen*. Met name de *stewards en conducteurs* kennen een erg hoge tijdsdruk. Bovendien wordt het risico op kwalificatie-veroudering in dit beroepssegment vergroot door de geringe scholingsparticipatie.

Snelle technologische ontwikkelingen in de vorm van een oprukkende informatisering van de werkprocessen vormen vooral een risicofactor voor de kwalificatie-veroudering in de *lagere beveiligingsberoepen* en de *middelbare juridische, bestuurlijke beveiligingsberoepen*. In het laatstgenoemde beroepssegment is er bovendien sprake van een lage employability wat het risico op kwalificatie-veroudering vergroot wanneer men op zoek moet naar een andere functie.

Het aantal beroepssegmenten waarvoor in de komende jaren naar verwachting baanvernietiging zal plaatsvinden, is zeer beperkt. De in de krimpende bedrijfssector *landbouw en visserij* geconcentreerde *lagere agrarische beroepen* worden wel geconfronteerd met deze risicofactor. Bovendien is er in deze beroepen sprake van een hoge fysieke belasting en een geringe scholingsparticipatie, waardoor de risico's op kwalificatie-veroudering bij het verdwijnen van de functie waarin iemand werkzaam is, groot zijn. In mindere mate is er ook bij de *lagere (para)medische beroepen* sprake van baanvernietiging.

In de *lagere transportberoepen* en de *lagere administratieve commerciële beroepen* is de scholingsparticipatie gering. In deze beroepen is er bovendien sprake van een hoge fysieke belasting en een geringe employability.

In de *middelbare (para)medische beroepen* en de *hogere pedagogische beroepen* is er sprake van een geringe employability. Bij de *middelbare (para)medische beroepen*

zal dit vooral tot problemen leiden wanneer men vanwege de hoge psychische belasting die het werk met zich meebrengt op zoek moet naar een baan in een ander beroep.

## Opleiding

In figuur 6.3 wordt een overzicht gegeven van de opleidingsrichtingen die een verhoogd risico hebben op verlies van werk. Ook hier worden per risicofactor telkens twee opleidingsrichtingen belicht waarvoor het betreffende risico op kwalificatie-veroudering groot is.

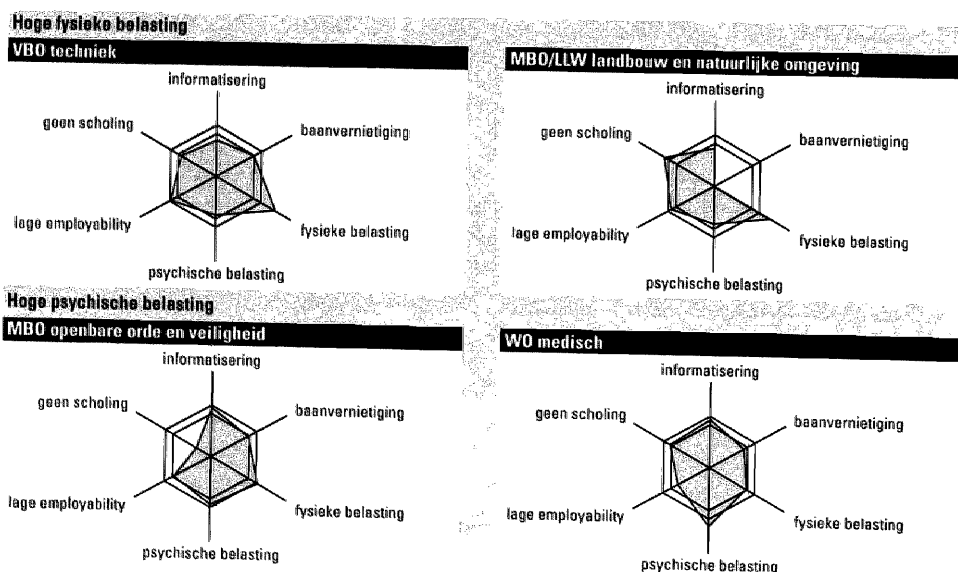
Werkenden met een opleidingsachtergrond *VBO techniek* of *MBO/LLW landbouw en natuurlijke omgeving* zijn vaak werkzaam in functies die een hoge fysieke belasting met zich meebrengen. Bij *VBO techniek* wordt het risico op verlies van werk vergroot door de geringe employability. Bij *MBO/LLW landbouw en natuurlijke omgeving* wordt het risico vooral versterkt door de geringe scholingsparticipatie.

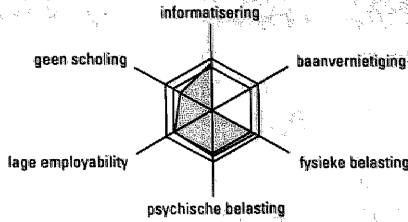
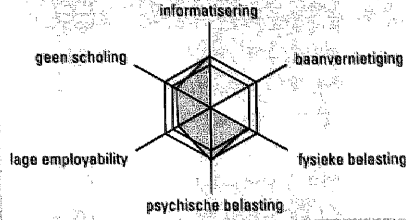
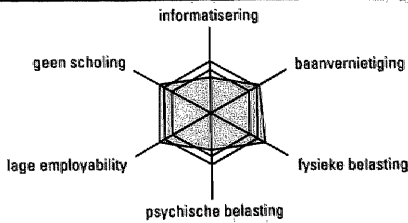
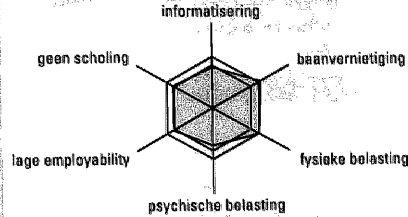
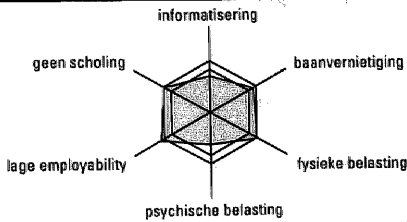
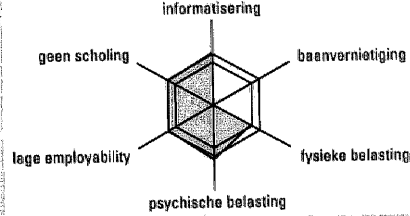
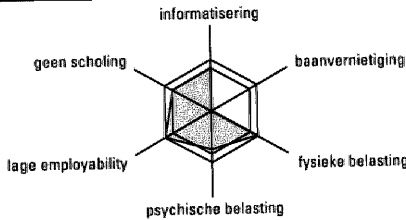
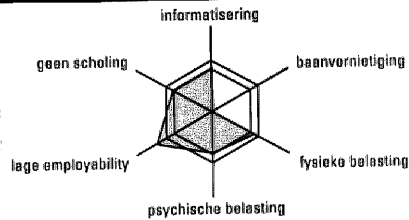
Een hoge psychische belasting komt met name voor bij de opleiding *MBO openbare orde en veiligheid*, waarvan veel gediplomeerden werken als (*aspirant*) politieagent en beveiligingsbeambte. In deze beroepen is bovendien sprake van een relatief hoge fysieke belasting. Ook degenen met een opleiding *WO medisch* worden vaker dan gemiddeld geconfronteerd met een hoge psychische belasting vanwege een hoge tijdsdruk. De andere risicofactoren spelen bij deze opleidingsrichting slechts een beperkte rol.

*HAVO/VWO*'ers en degenen met een opleiding *HBO economie* ondervinden relatief vaak de gevolgen van snelle technologische ontwikkelingen vanwege de informatiseringsprocessen in vrijwel alle beroepen waarin mensen met deze opleidingsachtergronden werkzaam zijn. Voor *HBO economie* is bovendien de hoge psychische belasting een risicofactor voor het verlies van werk.

Figuur 6.3

Het risico op verlies van werk naar opleidingsrichting



**Snelle informatisering****HAVO/VWO****HBO economie****Hoge baanvernietiging****Basisonderwijs****VBO economie****Tekort aan scholing****VBO verzorging****WO techniek****Lage employability****MAVO****HBO onderwijs en tolk en vertaler**

Een hoge werkgelegenheidskrimp bedreigt in sterke mate de positie van degenen die uitsluitend *basisonderwijs* hebben gevolgd. Overigens is dat zeker niet de enige bedreigende factor voor de werkenden aan de 'onderkant' van de arbeidsmarkt. Ook is er sprake van een hoge fysieke belasting in de functies waarin men werkzaam is. Bovendien is de employability gering en de scholingsparticipatie laag. Door al deze factoren zijn de risico's op verlies van werk voor deze ongeschoolde arbeidskrachten zeer groot. Ook degenen met een opleiding *VBO economie* worden de komende jaren naar verwachting geconfronteerd met een werkgelegenheidskrimp. Deze krimp is geheel of vrijwel geheel het gevolg van een upgrading van de kwalificatie-eisen in de beroepen waarin de werkenden met deze opleidingsachtergrond traditioneel empoel vinden.

*VBO verzorging* en *WO techniek* zijn twee opleidingsrichtingen die te kampen hebben met een lage scholingsinspanning. Voor beide opleidingsrichtingen gaat dit bovendien gepaard met een lage employability. Voor *VBO verzorging* wordt het risico op verlies van werk vergroot door de verwachte werkgelegenheidskrimp en de hoge fysieke belasting. Bij *WO techniek* kan de informatisering en de hoge psychische belasting het risico op verlies van werk vergroten.

Bij de opleidingsrichtingen *MAVO* en *HBO onderwijs en tolk en vertaler* is er sprake van een geringe employability. Met name voor deze laatste richting is dit terug te voeren op de sterke verbondenheid van docenten aan de onderwijsinstelling waar ze werkzaam zijn. Bij de *MAVO*'ers is ook de fysieke belasting hoog. De overige risicovergrotenende factoren spelen bij beide opleidingsrichtingen geen rol.

### 6.3 Potentiële doelgroepen

In de vorige paragraaf werd reeds een indruk verkregen van bedrijfssectoren, beroepen en opleidingen waarvoor de verschillende risicofactoren aanwezig zijn. Om echter te achterhalen of deze factoren daadwerkelijk een rol spelen bij de kwalificatie-veroudering, worden in deze paragraaf paarsgewijze vergelijkingen gemaakt van enerzijds de risicofactoren en anderzijds de factoren die het risico op kwalificatie-veroudering kunnen verminderen. Een krimpende werkgelegenheid is immers pas werkelijk een risico wanneer de scholingsinspanning en/of de employability van de werkenden tekortschiet om de negatieve gevolgen van deze krimp te beperken.

Achtereenvolgens komen wederom de bedrijfssectoren, beroepssegmenten en opleidingsrichtingen aan bod.

#### Bedrijfssector

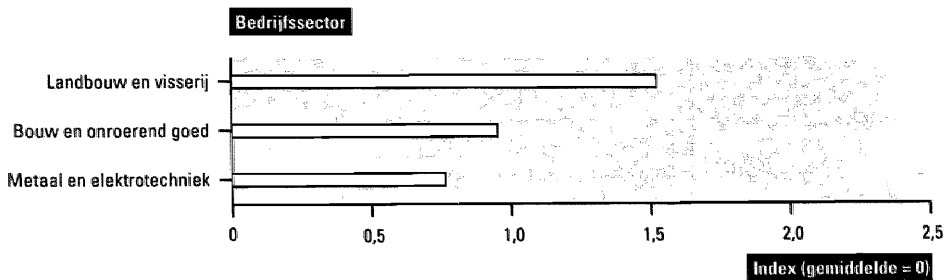
In figuur 6.4 wordt per bedrijfssector de mate waarin er sprake is van fysiek belastende arbeidsomstandigheden geconfronteerd met de feitelijke scholingsinspanningen. Uit de figuur blijkt dat er met name in de sectoren *landbouw en visserij*, *bouw en onroerend goed* en *metaal en elektrotechniek*, die gekenmerkt worden door zware fysieke belasting, sprake is van tekortschietende scholingsinspanningen.

Wanneer het risico op kwalificatie-veroudering vanwege de fysiek belastende omstandigheden gerelateerd wordt aan de employability van de werkenden, komen de sectoren *bouw en onroerend goed* en *kwartaire diensten* naar voren als sectoren met een tekortschietende employability van de werkenden. Hoewel de fysieke belasting in de *kwartaire sector* slechts als gemiddeld werd gekarakteriseerd, zal de geringe employability van de werkenden in deze sector toch tot problemen leiden, wanneer men vanwege fysiek belastende arbeidsomstandigheden op zoek moet naar een andere functie.

Een confrontatie van psychische belasting met de verrichte scholingsinspanningen geeft een heel ander beeld. Uit figuur 6.5 blijkt dat er met het oog op deze risicofactor duidelijk te weinig scholingsinspanningen plaatsvinden in de bedrijfssectoren *transport en communicatie* en *boreca, reparatie en zakelijke dienstverlening*. Ook de scholing in de

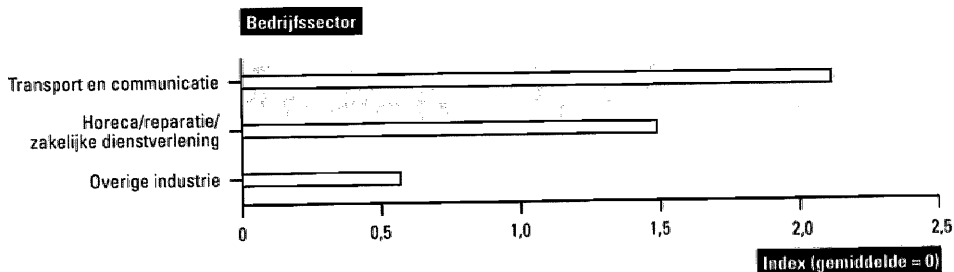
Figuur 6.4

**Bedrijfssectoren met tekortschietende omscholingsactiviteiten gezien de mate waarin er sprake is van fysiek belastende arbeidsomstandigheden**



Figuur 6.5

**Bedrijfssectoren met tekortschietende omscholingsactiviteiten gezien de mate waarin er sprake is van psychisch belastende arbeidsomstandigheden**



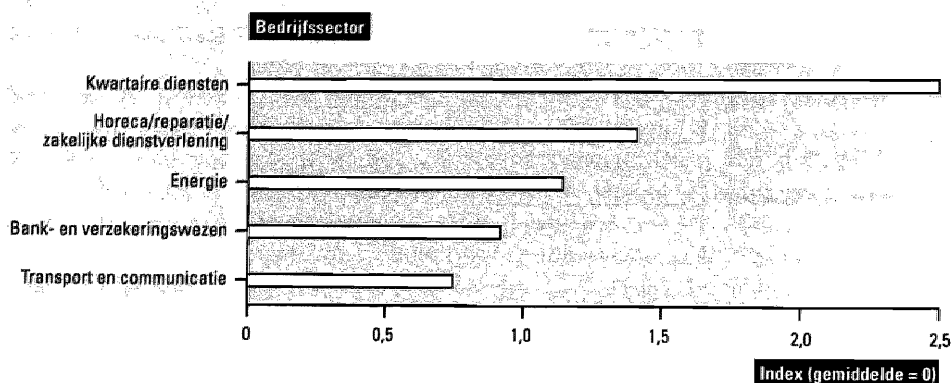
*overige industrie* laat op dit punt te wensen over, maar in die sector is de situatie minder ernstig.

In figuur 6.6 (blz. 82) wordt psychische belasting van de werkenden gerelateerd aan de employability van de werkenden in de verschillende bedrijfssectoren. Hieruit blijkt dat er zich op dit punt met name in de *kwartaire diensten* een ernstige situatie voordoet. Ook in de sectoren *horeca, reparatie en zakelijke dienstverlening*, *energie, bank- en verzekeringswezen* en *transport en communicatie* is de employability van de werkenden te gering, gelet op de psychische belasting van de werkenden in deze sectoren.

Figuur 6.7 (blz. 82) toont duidelijk het belang aan van de confrontatie van de risicofactoren met de feitelijke scholingsinspanningen. Wanneer uitsluitend gelet zou worden op de snelle technologische en organisatorische ontwikkelingen, zoals in hoofdstuk 3 is gedaan, komen het *bank- en verzekeringswezen* en de *chemie* naar voren als secto-

Figuur 6.6

**Bedrijfssectoren met een tekortschietende employability van de werkenden gezien de mate waarin er sprake is van psychisch belastende arbeidsomstandigheden**

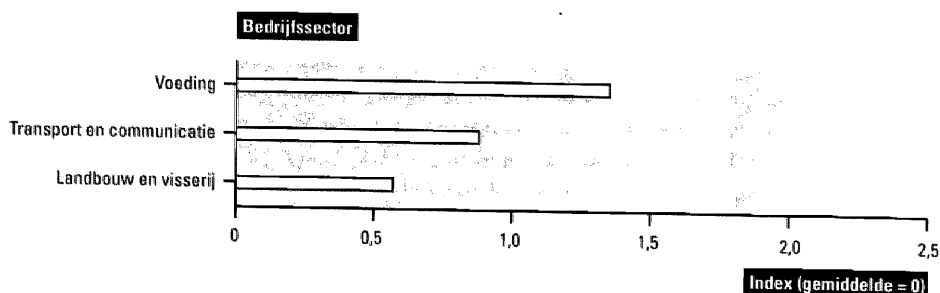


ren met een hoog risico op verlies van werk. De feitelijke scholingsinspanningen in deze sectoren lijken echter reeds in belangrijke mate tegenwicht te geven aan het risico op kwalificatie-veroudering door technologische en organisatorische ontwikkelingen. In deze sectoren zijn de scholingsinspanningen (erg) hoog in vergelijking met die in andere sectoren. Het grootste tekort aan scholing gelet op technologische en organisatorische ontwikkelingen treedt dan ook niet op in deze sectoren, maar juist in de sectoren *voeding*, *transport en communicatie* en *landbouw en visserij*.

Wanneer de technologische en organisatorische ontwikkelingen afgezet worden tegen de employability van de werkenden in de verschillende bedrijfssectoren, blijkt de employability van de werkenden in de *kwartaire diensten* en het *bank- en verzekeringswezen* tekort te schieten om voldoende tegenwicht te kunnen geven aan de omvangrijke technologische en organisatorische vernieuwingen in deze sectoren. Dit

Figuur 6.7

**Bedrijfssectoren met tekortschietende bijscholingsactiviteiten gezien de technologische en organisatorische ontwikkelingen**



geeft aan hoe cruciaal de hoge scholingsinspanningen in deze bedrijfssectoren zijn om het risico op kwalificatie-veroudering vanwege deze vernieuwingsprocessen te voorkomen.

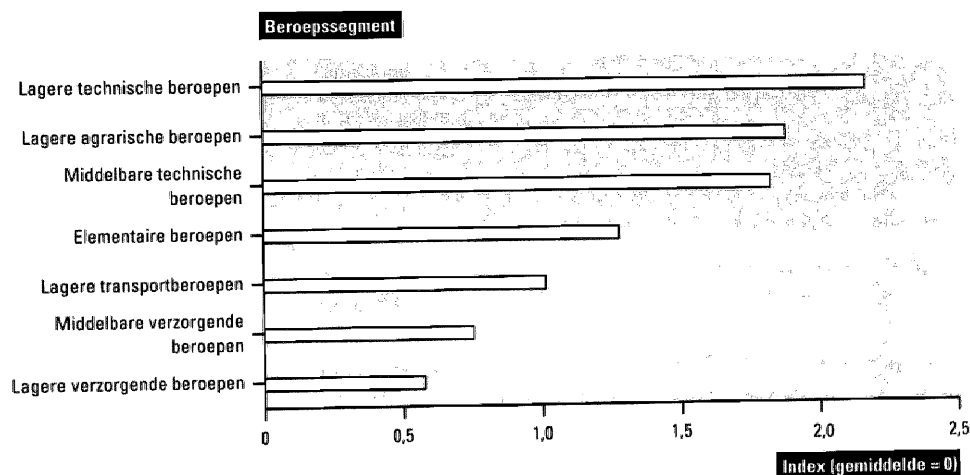
Wanneer gekeken wordt naar de werkgelegenheidskrimp blijkt dat zowel de scholingsinspanningen als de employability van de werkenden in de sectoren *energie* en *landbouw en visserij* tekortschiet.

### Beroepen

Figuur 6.8 laat zien dat er, gezien de fysieke belasting van de werkenden, te weinig scholing plaatsvindt bij veel beroepen op lager en middelbaar niveau. Vooral de *technische* en de *verzorgende* beroepen hebben hiermee te kampen. Bij de *lagere technische beroepen*, de *lagere agrarische beroepen* en de *middelbare technische beroepen* is deze problematiek het ernstigst.

Figuur 6.8

**Beroepssegmenten met tekortschietende omscholingsactiviteiten gezien de mate waarin er sprake is van fysiek belastende arbeidsomstandigheden**

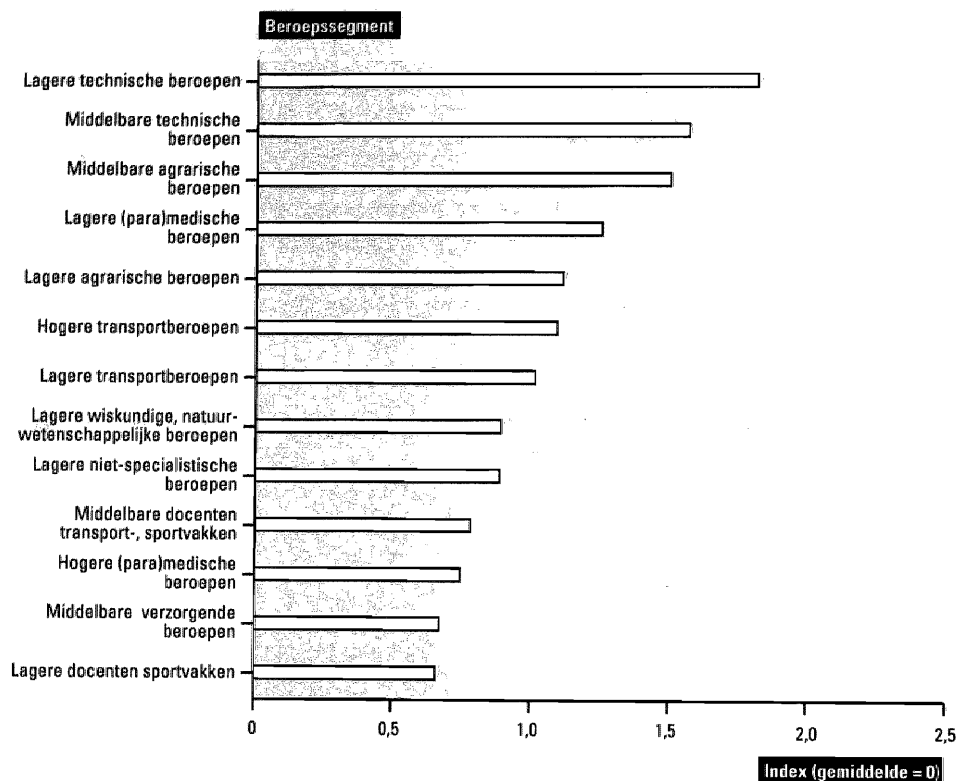


Uit figuur 6.9 (blz. 84) komt naar voren dat een groot aantal beroepssegmenten te kampen heeft met een tekortschietende employability van de werkenden gezien de fysieke belasting die het werk met zich meebrengt. Het gaat hier om beroepen op alle niveaus. Opvallend is dat de employability het meest tekortschiet voor die beroepssegmenten waar ook het scholingstekort het grootst is (zie figuur 6.8). Het gaat dan met name om de *lagere en middelbare technische beroepen* en de *lagere agrarische beroepen*.



Figuur 6.9

**Beroepssegmenten met tekortschietende employability gezien de mate waarin er sprake is van fysiek belastende arbeidsomstandigheden**

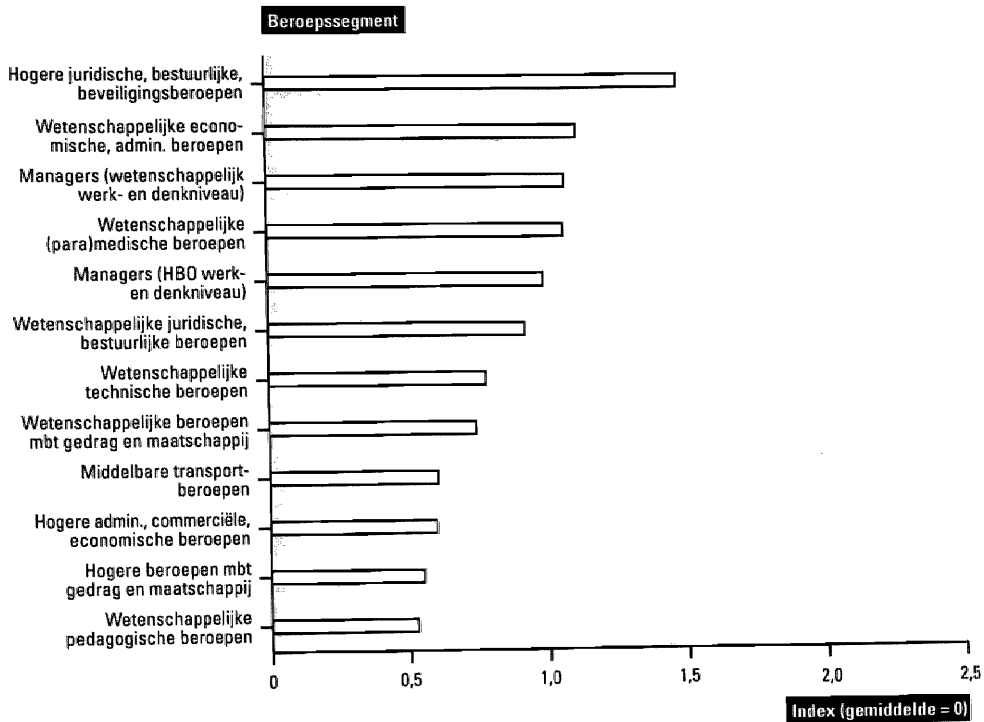


Zoals reeds eerder werd opgemerkt, zijn de psychisch belastende arbeidsomstandigheden in geheel andere beroepen geconcentreerd dan de fysiek belastende arbeidsomstandigheden. Fysieke belasting komt vooral voor bij lagere en middelbare beroepen. Uit figuur 6.10 blijkt dat vooral bij de *hogere juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen*, de *wetenschappelijke economische, administratieve beroepen* en de *managers* de scholingsinspanning relatief gering is in vergelijking met het risico op kwalificatie-veroudering vanwege de hoge psychische belasting die het werk in deze functies met zich meebrengt.

In figuur 6.11 (blz. 86) wordt gekeken naar de employability van de werkenden in relatie tot de psychische belasting. Het blijkt dat ook de werkenden in enkele beroepen op lager niveau een te geringe employability hebben gezien de mate waarin men geconfronteerd wordt met psychisch belastende arbeidsomstandigheden. Vooral de *transportberoepen*, de *verzorgende en (para)medische beroepen* en de *juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen* hebben te kampen met een tekortschietende employability met het oog op het risico van kwalificatie-veroudering vanwege de psychisch belastende arbeidsomstandigheden.

Figuur 6.10

**Beroepssegmenten met tekortschietende omscholingsactiviteiten gezien de mate waarin er sprake is van psychisch belastende arbeidsomstandigheden**

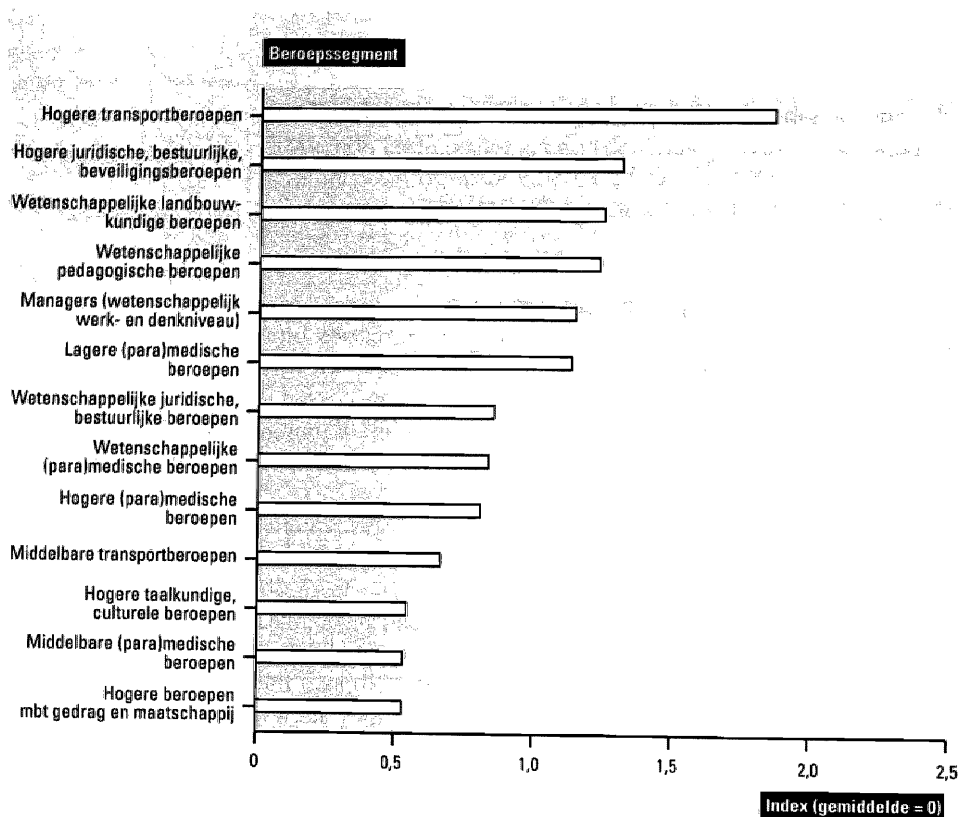


Uit figuur 6.12 (blz. 87) blijkt dat er vooral bij hogere en wetenschappelijke beroepen sprake is van een te geringe scholingsparticipatie, gezien de snelheid van het informatiseringsproces waarmee men in deze functies wordt geconfronteerd. Hetzelfde beeld wordt geschetst in figuur 6.13 (blz. 88), waar de employability van de werkenden tegenover deze technologische ontwikkelingen geplaatst wordt. Ook hier hebben de risicogroepen bijna zonder uitzondering betrekking op hogere beroepen.

De voor de komende jaren verwachte gunstige werkgelegenheidsontwikkeling zorgt ervoor dat er weinig beroepssegmenten zijn die te kampen hebben met een sterke werkgelegenheidskrimp en sectorale reallocatie. Alleen voor de *lagere agrarische beroepen* is er sprake van tekortschietende omscholingsactiviteiten gezien de verwachte werkgelegenheidskrimp en reallocatie. Voor de *middelbare agrarische beroepen* is er op dit punt sprake van een tekortschietende employability.

Figuur 6.11

**Beroepssegmenten met een tekortschietende employability van de werkenden gezien de mate waarin er sprake is van psychisch belastende arbeidsomstandigheden**

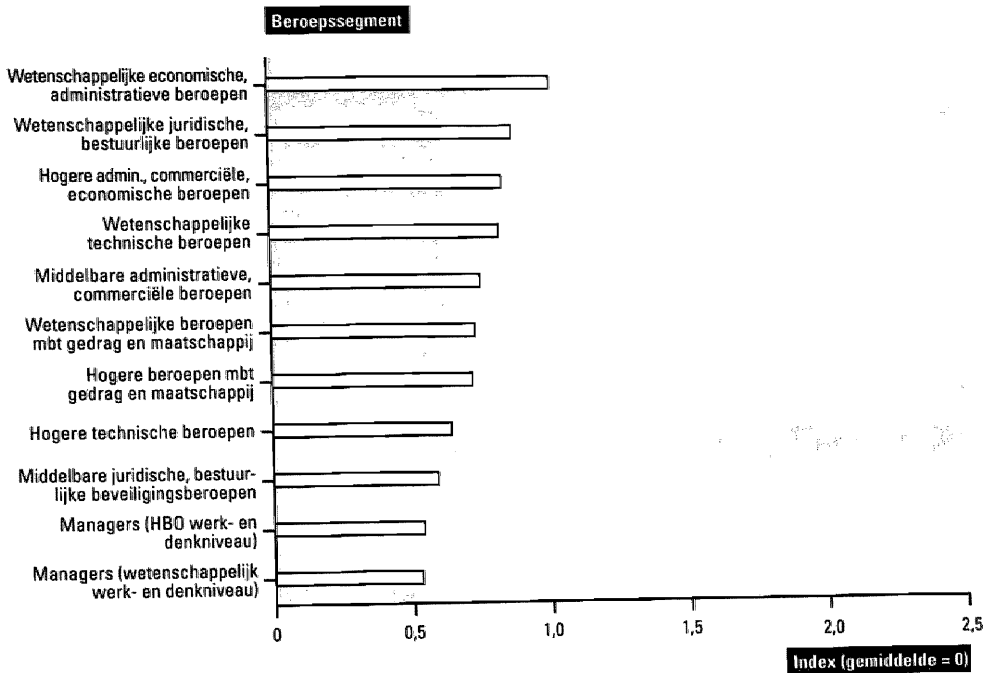


## Opleidingen

Ook voor de verschillende opleidingen is geprobeerd de potentiële doelgroepen voor het scholingsbeleid te identificeren. In figuur 6.14 (blz 89) wordt aangegeven bij welke opleidingsrichtingen te weinig aan omscholing wordt gedaan, gezien het risico dat men loopt de functie die men heeft op een bepaald moment niet langer te kunnen uitoefenen vanwege de fysiek belastende arbeidsomstandigheden. Het valt op dat het hier bijna uitsluitend gaat om opleidingen op laag of middelbaar niveau. Zo is er voor de opleidingsrichtingen *MBO/LLW landbouw en natuurlijke omgeving* en *basisonderwijs* sprake van sterk tekortschietende omscholingsactiviteiten gezien het risico op kwalificatie-veroudering vanwege de hoge fysieke belasting. Ook bij werkenden met een opleidingsachtergrond *VBO verzorging, basisonderwijs* of een technische opleiding op VBO- of MBO/LLW-niveau is dit het geval, zij het in mindere mate.

Figuur 6.12

Beroepssegmenten met tekortschietende bijscholingsactiviteiten gezien de mate van informatisering



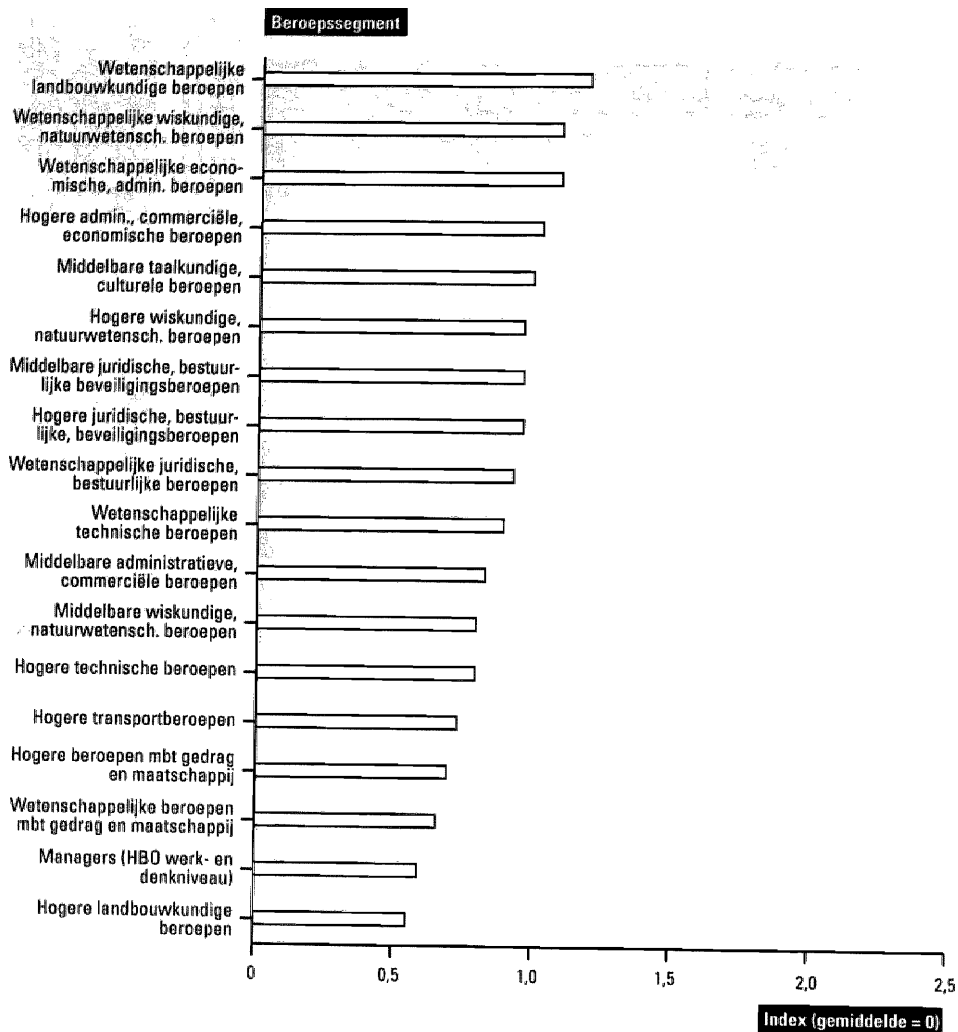
In figuur 6.15 (blz. 89) worden de opleidingsrichtingen gepresenteerd waarvoor de fysieke belastingsfactoren in combinatie met een tekortschietende employability van de werkenden het risico op verlies van werk vergroten. Ook hier gaat het vooral om werkenden met slechts *basisonderwijs* of *landbouwkundige, technische* of *verzorgende* opleidingsrichtingen op laag of middelbaar niveau.

Psychisch belastende arbeidsomstandigheden komen, zoals al eerder in dit hoofdstuk werd opgemerkt, het meest voor bij opleidingsrichtingen uit het hoger en wetenschappelijk onderwijs. Uit figuur 6.16 (blz. 90) blijkt dat de opleidingsrichtingen die het meest te kampen hebben met dergelijke arbeidsomstandigheden en waarbij relatief weinig participatie in scholingsactiviteiten voorkomt de *economische*, de *sociaal-culturele*, de *technische* en de *medische* opleidingen uit het wetenschappelijk onderwijs zijn. Ook werkenden met een opleiding *HBO sociaal-cultureel* of *HBO techniek* hebben te maken met een vanuit dit oogpunt tekortschietende scholingsparticipatie.

Figuur 6.17 (blz. 90) laat zien dat bij de bovengenoemde hogere opleidingsrichtingen ook de employability van de werkenden tekortschiet, gezien het risico op kwalificatieveroudering, wanneer men op zoek moet naar een andere functie met minder psychisch belastende arbeidsomstandigheden. Hetzelfde geldt voor de opleidingsrichtingen *WO letteren en theologie*, *HBO paramedisch*, *HBO landbouw* en *HBO economie*.

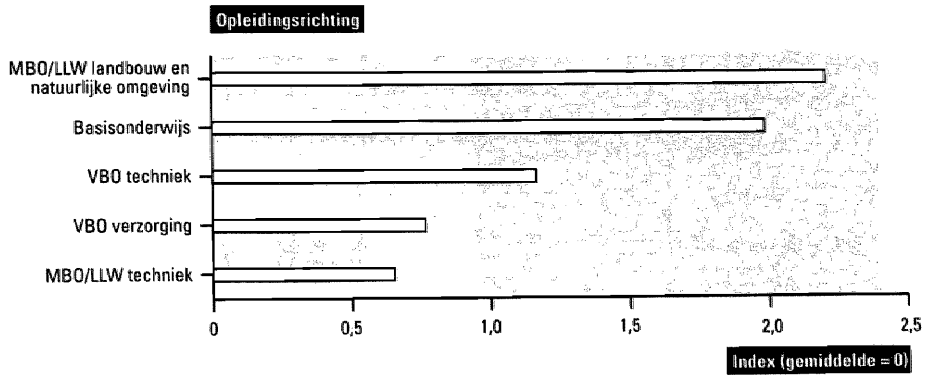
Figuur 6.13

**Beroepssegmenten met een tekortschietende employability van de werkenden gezien de mate van informatisering**



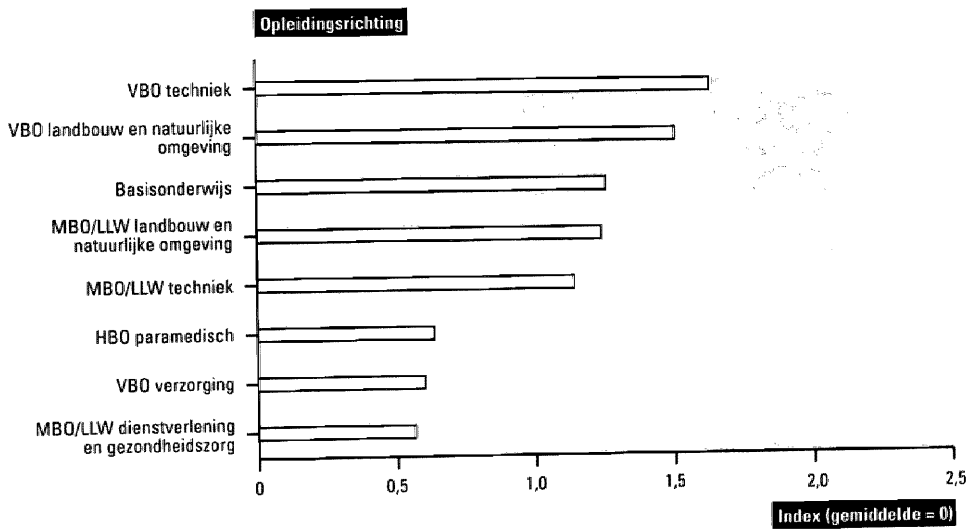
Figuur 6.14

Opleidingsrichtingen met tekortschietende omscholingsactiviteiten gezien de mate waarin er sprake is van fysiek belastende arbeidsomstandigheden



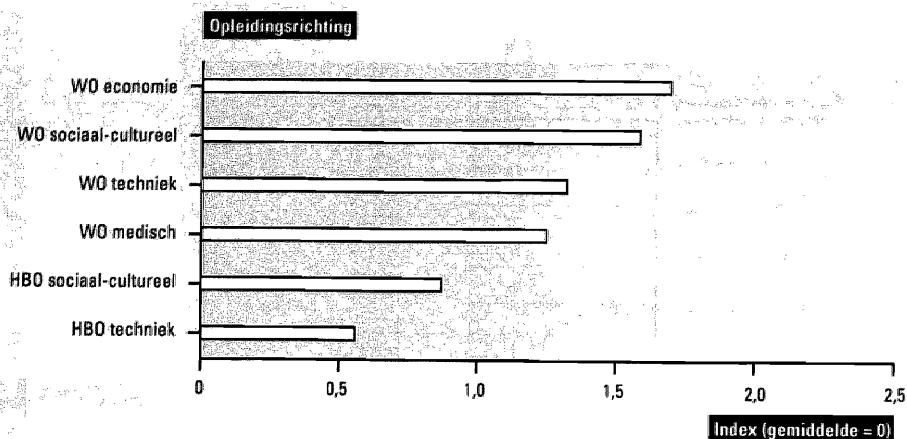
Figuur 6.15

Opleidingsrichtingen met tekortschietende employability gezien de mate waarin er sprake is van fysiek belastende arbeidsomstandigheden



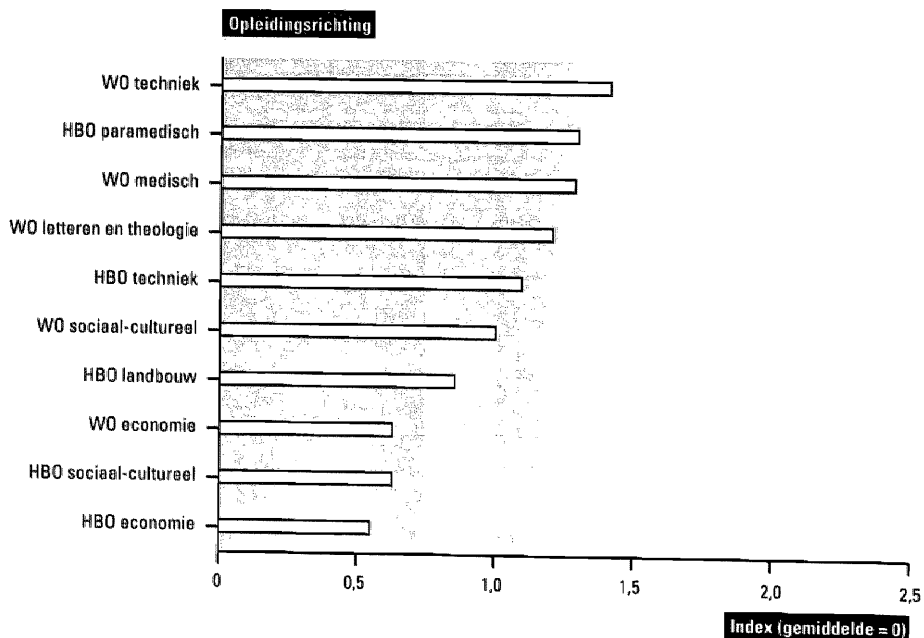
Figuur 6.16

Opleidingsrichtingen met tekortschietende omscholingsactiviteiten gezien de mate waarin er sprake is van psychisch belastende arbeidsomstandigheden



Figuur 6.17

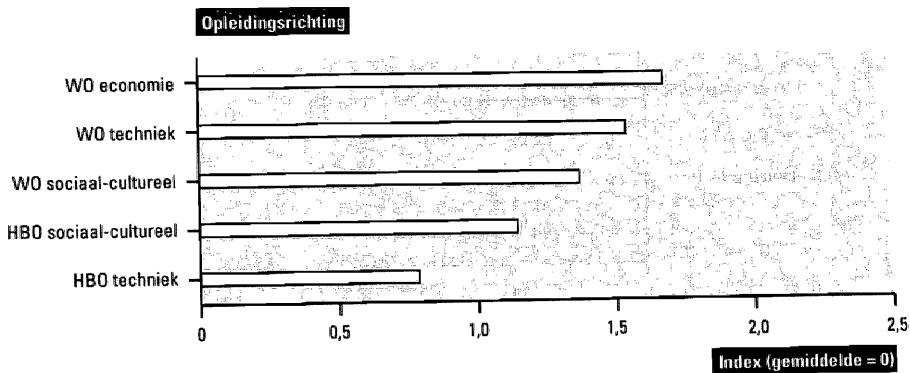
Opleidingsrichtingen met een tekortschietende employability van de werkenden gezien de mate waarin er sprake is van psychisch belastende arbeidsomstandigheden



Zoals al eerder in dit hoofdstuk werd aangegeven, worden vooral de werkenden met een opleiding *HAVO/VWO* of *HBO economie* in sterke mate geconfronteerd met informatiseringsprocessen. Uit figuur 6.18 blijkt dat beide opleidingsrichtingen vanuit dit oogpunt echter geen potentiële doelgroep voor extra scholingsactiviteiten zijn, omdat zij reeds veel aanvullende scholing volgen. Daarentegen zijn de werkenden met een hogere *technische* of *sociaal-culturele* opleiding en degenen die *WO economie* gevolgd hebben wel potentiële doelgroepen voor extra scholingsactiviteiten, omdat zij gezien de informatisering in de functies waarin zij werkzaam zijn, te weinig bijscholing krijgen.

Figuur 6.18

**Opleidingsrichtingen met tekortschietende bijscholingsactiviteiten gezien de mate van informatisering**



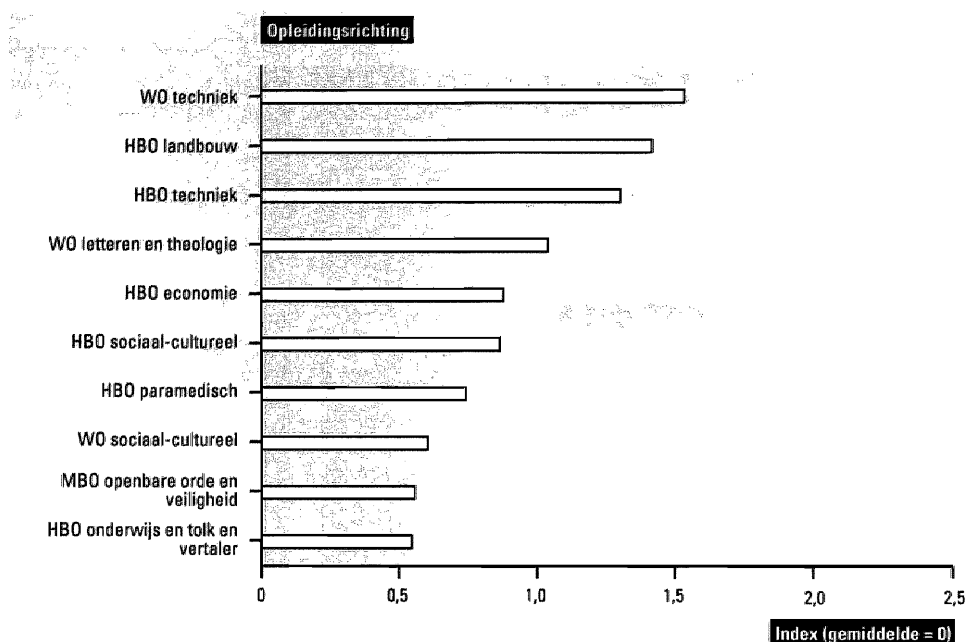
Figuur 6.19 (blz. 92) geeft een overzicht van de opleidingsrichtingen waarvoor de employability van de werkenden tekortschiet gezien de informatiseringsprocessen waarmee zij in hun werksituatie worden geconfronteerd. Het valt op dat het hier grotendeels om dezelfde opleidingen gaat als in figuur 6.18. Daarnaast hebben *MBO openbare orde en veiligheid*, de *HBO-opleidingsrichtingen landbouw, economie, paramedisch en onderwijs en tolk en vertaler* en *WO letteren en theologie* te kampen met een tekortschietende employability gezien de mate van informatisering van hun werkzaamheden.

In de periode van 1997-2002 zal de werkgelegenheidskrimp en de reallocatie vooral plaatsvinden bij de lagere opleidingsrichtingen. Uit de gegevens komt naar voren dat de werkenden met slechts *basisonderwijs* er bij deze risicofactor uitspringen zowel wat betreft de tekortschietende scholingsactiviteiten als de tekortschietende employability van de werkenden. In veel beroepen waarin deze 'ongeschoolden' werkzaam zijn, is er sprake van een upgradings van de opleidingseisen, waardoor er een grote behoefte bestaat aan substantiële bijscholing om zich in deze functies te handhaven. Ook bij de opleidingsrichting *VBO landbouw* is er op dit punt sprake van een tekortschietende employability.



Figuur 6.19

**Opleidingsrichtingen met een tekortschietende employability van de werkenden gezien de mate van informatisering**



## 6.4 Conclusies

In tabel 6.1 worden de belangrijkste conclusies van dit hoofdstuk samengevat. Daarbij komen de bedrijfssectoren, beroepssegmenten en opleidingsrichtingen aan de orde waar sprake is van een grote bij- of omscholingsbehoefte, omdat zowel de scholingsdeelname als de employability van de werkenden tekortschieten om voldoende tegenwicht te kunnen bieden aan de risico's op kwalificatie-veroudering. Bij de groepen werkenden waarvoor de scholingsparticipatie en de employability tekortschiet met het oog op het risico van kwalificatie-veroudering vanwege de hoge fysieke belasting die hun huidige werkzaamheden met zich meebrengen, zal de scholing vooral het karakter moeten hebben van *omscholing*, die hen in staat stelt in andersoortige functies werk te vinden. Ook de werkenden die het risico lopen op kwalificatie-veroudering vanwege de psychisch belastende arbeidsomstandigheden, zouden via een *omscholingstraject* kunnen uitwijken naar andere functies. Met name bij de hoger opgeleiden doet zich echter het probleem voor dat in vrijwel alle hogere functies de psychische belasting hoog is. Voor hoger opgeleiden ligt het op dit punt derhalve meer voor de hand de scholing vooral te richten op *bijscholings*activiteiten in de zin van time-management, e.d.. Bij de werkenden waarvoor de scholingsinspanningen en de employability tekortschieten met het oog op de consequenties van de technologische en organisatorische vernieuwingen voor de aard van hun werkzaamheden, bestaat vooral de noodzaak tot *bijscholings*activiteiten. Deze bijscholing zal gericht moeten zijn op de veranderde kwalificatie-eisen als gevolg van deze vernieuwingsprocessen c.q. informatiseringsproces-

Tabel 6.1

**Bedrijfssectoren, beroepssegmenten en opleidingsrichtingen met een (erg) grote bij- of omscholingsbehoefte gezien de tekortschietende scholing en employability**

Risicodimensie	potentiële doelgroepen	vereiste scholing
Fysieke belasting Bedrijfssectoren	Bouw en onroerend goed	om/bijscholing
Beroep	Lagere technische beroepen Lagere agrarische beroepen Middelbare technische beroepen Lagere transportberoepen Middelbare verzorgende beroepen	omscholing omscholing omscholing omscholing omscholing
Opleiding	MBO/LLW landbouw en natuurlijke omgeving Basisonderwijs VBO techniek VBO verzorging MBO/LLW techniek	omscholing omscholing omscholing omscholing omscholing
Psychische belasting Bedrijfssectoren	Transport en communicatie Horeca, reparatie en zakelijke dienstverlening	om/bijscholing om/bijscholing
Beroep	Hogere juridische, bestuurlijke beveiligingsberoepen Managers (wetenschappelijk werk- en denkniveau) Wetenschappelijke (para)medische beroepen Wetenschappelijke pedagogische beroepen Wetenschappelijke juridische, bestuurlijke beroepen Middelbare transportberoepen Hogere beroepen mbt gedrag en maatschappij	bijscholing  bijscholing bijscholing bijscholing  bijscholing omscholing bijscholing
Opleiding	WO economie WO sociaal-cultureel WO techniek WO medisch HBO sociaal-cultureel HBO techniek	bijscholing bijscholing bijscholing bijscholing bijscholing bijscholing
Informatisering Beroep	Wetenschappelijke economische, administratieve beroepen Wetenschappelijke juridische, bestuurlijke beroepen Hogere administratieve, commerciële economische beroepen Wetenschappelijke technische beroepen Middelbare administratieve, commerciële beroepen Wetenschappelijke beroepen mbt gedrag en maatschappij Hogere beroepen mbt gedrag en maatschappij Hogere technische beroepen Middelbare juridische, bestuurlijke beveiligingsberoepen Managers (HBO werk- en denkniveau)	bijscholing  bijscholing  bijscholing bijscholing  bijscholing  bijscholing bijscholing bijscholing  bijscholing bijscholing

Tabel 6.1 (vervolg)

**Bedrijfssectoren, beroepssegmenten en opleidingsrichtingen met een (erg) grote bij- of omscholingsbehoefte gezien de tekortschietende scholing en employability**

Risicodimensie	potentiële doelgroepen	vereiste scholing
Opleidingen	WO techniek WO sociaal-cultureel HBO sociaal-cultureel HBO techniek	bijscholing bijscholing bijscholing bijscholing
Werkgelegenheidskrimp en reallocatie		
Bedrijfssectoren	Energie Landbouw en visserij	omscholing omscholing
Opleidingen	Basisonderwijs	substantiële bijscholing

sen in de functie waarin men werkzaam is. De werkenden die met het oog op het risico dat zij lopen op kwalificatie-veroudering vanwege de baanvernietiging in de functies waarin zij werkzaam zijn, onvoldoende investeren in aanvullende scholing en ook een tekortschietende employability hebben, zullen zich via *omscholingstrajecten* moeten zien te kwalificeren voor functies in de meer perspectiefrijke arbeidsmarktsegmenten. In het volgende hoofdstuk zullen voor de beroepssegmenten en de opleidingsrichtingen met een (erg) grote behoefte aan extra omscholing of substantiële bijscholing de perspectiefrijke scholingstrajecten in kaart worden gebracht.

## 7 Scholing voor behoud van werk

### 7.1 Inleiding

Dit voorlaatste hoofdstuk belicht de scholingstrajecten die de potentiële doelgroepen voor het scholingsbeleid de beste perspectieven bieden op behoud van werk. Deze potentiële doelgroepen kwamen in het vorige hoofdstuk aan de orde. Er is daar gekeken naar drie soorten risico's op verlies van werk: sterk belastende arbeidsomstandigheden, snelle technologische en organisatorische ontwikkelingen en een krimpende werkgelegenheid. Doelgroepen die te maken hebben met snelle technologische ontwikkelingen zijn het meest gebaat bij *bijscholing*, zodat ze goed kunnen blijven functioneren in hun huidige functie. Wanneer sprake is van krimpende werkgelegenheid die het gevolg kan zijn van technologische ontwikkelingen is *omscholing* of *substantiële bijscholing* vereist. Alleen op die manier kunnen doelgroepen die te maken hebben met verlies van werk vanwege de krimpende werkgelegenheid zich met nieuwe kwalificaties op de arbeidsmarkt aanbieden. Wanneer er sprake is van fysiek of psychisch belastende arbeidsomstandigheden, kan zowel bij- als omscholing vereist zijn. Het volgen van scholing moet in dat geval de doelgroepen in staat stellen met de nieuw verkregen vaardigheden de belastingsfactoren te verminderen of uit te wijken naar een ander beroep waarin de arbeidsomstandigheden minder belastend zijn. In dit hoofdstuk komen alleen de in het vorige hoofdstuk geïdentificeerde doelgroepen aan de orde waarvoor substantiële bijscholing of omscholing vereist is (zie tabel 6.1).

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 7.2 zal een overzicht worden gegeven van beroepsgroepen en opleidingstypen die goede perspectieven bieden voor de in het vorige hoofdstuk geïdentificeerde potentiële doelgroepen voor het scholingsbeleid. Voor beroepen met een grote omscholingsbehoefte zullen beroepen met goede perspectieven worden genoemd die goede alternatieven kunnen zijn voor de werkenden in beroepsgroepen die met risico's op verlies van werk worden geconfronteerd. Om op dit punt een realistisch beeld te schetsen is er hier telkens van uitgegaan dat het functieniveau van een uitwijkberoep niet onder het huidige functieniveau ligt en maximaal een functieniveau hoger is dan het beroep waarin men momenteel werkzaam is. Daarnaast moet er sprake zijn van een zekere mate van verwantschap tussen het uitwijkberoep en het huidige beroep. Eenzelfde aanpak wordt gevolgd bij de opleidingsrichtingen die tot de belangrijkste potentiële doelgroepen van het scholingsbeleid behoren. Hier worden alleen opleidingen als mogelijk omscholingstraject aangeduid als ze maximaal één opleidingsniveau hoger zijn dan het huidige opleidingsniveau van de werkenden en bovendien qua beroependomein enigszins verwant zijn met de opleidingsachtergrond van de desbetreffende potentiële doelgroep van het scholingsbeleid.

### 7.2 Kansrijke scholingstrajecten

#### Beroepen

In deze paragraaf worden de scholingstrajecten aangegeven die goede perspectieven bieden op het behoud van werk aan groepen werkenden die het risico lopen op verlies

van werk vanwege technische of economische kwalificatie-veroudering. Deze goede perspectieven kunnen zowel in het eigen beroepsdomein als in aangrenzende uitwijksegmenten liggen. Het gaat hierbij om de in tabel 6.1 genoemde beroepssegmenten waarvoor omscholing vereist is teneinde de arbeidsmarktperspectieven te verbeteren. Deze potentiële doelgroepen van het scholingsbeleid hebben betrekking op degenen die werkzaam zijn in beroepssegmenten waar er, gezien de fysieke of psychische belasting, sprake is van zowel tekortschietende scholingsinspanningen als een lage employability van de werkenden. Vanwege de over het algemeen gunstige werkgelegenheidsverwachtingen voor de komende jaren, zijn er geen beroepen waarin de scholingsinspanningen en de employability van de werkenden tekortschieten met het oog op de risico's die men loopt op verlies van werk als gevolg van krimpende werkgelegenheid of reallocatie.

In tabel 7.1 is per beroepssegment aangegeven naar welke perspectiefrijke beroepsgroepen men omgeschoold zou kunnen worden. Daarbij wordt een beroepsgroep als perspectiefrijk aangemerkt, wanneer het percentage baanopeningen hoog of erg hoog is en de fysieke belasting geringer is dan in het huidige beroep. Zoals al eerder is opgemerkt, is hierbij rekening gehouden met de verwantschap tussen beroepen en ligt het mogelijke uitwijkberoep maximaal één functieniveau hoger dan het huidige beroep<sup>38</sup>.

Uit de tabel blijkt dat het niet voor alle beroepssegmenten mogelijk is uit te wijken naar verwante beroepsgroepen met goede arbeidsmarktperspectieven en een geringere fysieke belasting. Voor de *lagere agrarische* en *transportberoepen* zijn dergelijke perspectiefrijke omscholingstrajecten naar enigszins verwante functies niet voorhanden. Daarnaast is er een aantal beroepssegmenten waarvoor de uitwijkmogelijkheden beperkt blijven tot één beroepsgroep. Dit betreft *middelbare technische beroepen*, *middelbare transportberoepen* en *middelbare verzorgende beroepen*. Voor de lagere technische beroepen zijn er drie uitwijkmogelijkheden. Voor deze drie uitwijkberoepen geldt dat de arbeidsomstandigheden minder belastend zijn zowel wat betreft de krachtsinspanningen die geleverd moeten worden als wat betreft de trillingen en het lawaai die tijdens het werk optreden.

In de tabel wordt ook een globale indicatie gegeven van de aard van de vereiste additionele vaardigheden waar de omscholing van de desbetreffende groep werkenden zich op zou moeten richten.

### Opleidingen

In het vorige hoofdstuk zijn opleidingsrichtingen geïdentificeerd waarvoor zowel lage scholingsinspanningen als een lage employability van de werkenden samengaan met belastende arbeidsomstandigheden, snelle technologische ontwikkelingen of werkgelegenheidskrimp en reallocatie. Alleen de opleidingen waarvoor omscholing of substantiële bijscholing vereist is, komen hier aan de orde.

<sup>38</sup> In het werkdokument *Methodiek werkgelegenheid en scholing 1997* wordt nader ingegaan op de gehanteerde maatstaf voor de mate van verwantschap tussen beroepen.

Tabel 7.1

**Perspectiefrijke omscholingsmogelijkheden voor beroepssegmenten die een potentiële doelgroep zijn voor het scholingsbeleid**

	<b>verwante beroepsgroepen met goed perspectief</b>	<b>vereiste additionele vaardigheden<sup>1</sup></b>
Lagere technische beroepen	Grafisch ontwerpers Conciërges Schoen- en kleermakers	06, 09 — 01, 03, 04, 08, 09
Lagere agrarische beroepen	—	—
Middelbare technische beroepen	Grafisch ontwerpers	06, 09
Lagere transportberoepen	—	—
Middelbare verzorgende beroepen	Café- en snackbarhouders	—
Middelbare transportberoepen	Productieplanners	04

<sup>1</sup> = codering vaardigheden volgens CBS (1993)

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| 1. Kwantitatief                      | Werkzaamheden waarbij gerekend moet worden.  |
| 2. Technisch                         | Het werken met machines en gereedschappen.   |
| 3. Leidinggevend                     | Werkzaamheden waarbij sprake is van of beleid voeren, of leidinggeven, of toezichhouden.   |
| 4. Organisatie en ordening           | Werkzaamheden waarbij het van belang is de eigen arbeid tot een doelmatig functionerend geheel te ordenen, waaronder het eigen werk overzichtelijk en systematisch opbergen van gereedschappen en materialen |
| 5. Verbaal                           | Werkzaamheden waarbij eisen worden gesteld betreffende het mondeling of schriftelijk weergeven van gedachten en gevoelens in woorden.  |
| 6. Kunstzinnig                       | Werkzaamheden waarbij eisen worden gesteld aan de expressieve of esthetische vormgeving.   |
| 7. Service-gerichtheid               | Werkzaamheden die gericht zijn op dienstverlening aan personen.  |
| 8. Persuasief                        | Werkzaamheden waarbij mensen in direct contact beïnvloed moeten worden.  |
| 9. Handvaardigheden                  | Werkzaamheden waarbij handmatig of met eenvoudig handgereedschap producten of delen van producten worden vervaardigd.  |
| 10. Ruimtelijk voorstellingsvermogen | Werkzaamheden waarbij het erom gaat zich een voorstelling te maken van ruimtelijkheden en waarbij het schatten van afmetingen en maatverhoudingen een rol speelt.  |
| 11. Oplettendheid                    | Werkzaamheden waarbij het van belang is attent te zijn op voor het werk van belang zijnde details.   |

Tabel 7.2 geeft een overzicht van kansrijke scholingstrajecten voor deze doelgroepen voor het scholingsbeleid gericht op behoud van werk. Een scholingstraject is kansrijk indien de opleiding verwant is met de opleidingsachtergrond die de om te scholen werknemers momenteel hebben. Bovendien is het realistisch er van uit te gaan dat door substantiële bijscholing of omscholing maximaal één opleidingsniveau hoger kan worden opgeleid.

Uit deze tabel blijkt dat werkenden met alleen *basisonderwijs*, die vooral te kampen hebben met krimpende werkgelegenheid als gevolg van upgradingstendensen in de functies waarin men werkzaam is, zich het beste zouden kunnen omscholen naar een *MAVO*-opleiding of een opleiding *VBO mechanische techniek*. De uitwijkmogelijkheden voor *VBO techniek* liggen voornamelijk in niveauverhogende opleidingstypen met goede arbeidsmarktperspectieven en minder fysiek belastende arbeidsomstandigheden. Werkenden met een opleiding *MBO/LLW techniek* zouden met name kunnen uitwijken naar *MBO/LLW fijnmechanische techniek* of *HBO civiele techniek*. Voor wer-

kenden waarvoor vooral het kracht moeten zetten tijdens het werk tot problemen leidt, is eerstgenoemd opleidingstype het aangewezen alternatief. Wanneer er ook sprake is van een risico op fysieke kwalificatie-veroudering vanwege de belasting in de vorm van lawaai en trilling tijdens het werk, kan er beter worden gekozen voor een niveauverhogende scholing tot *HBO civiele techniek*.

Voor werkenden met een opleiding *VBO verzorging of MBO/LLW landbouw en natuurlijke omgeving* zijn er geen kansrijke scholingstrajecten met beduidend betere arbeidsomstandigheden en goede arbeidsmarktperspectieven. Voor deze groepen werkenden zou alleen omscholing naar een niet verwant, perspectiefrijk opleidingstype uitkomst kunnen bieden.

Tabel 7.2

**Perspectiefrijke omscholingsmogelijkheden voor opleidingsrichtingen die doelgroep zijn voor het scholingsbeleid**

Opleidingsrichting	verwante opleidingstypen met goed perspectief
Basisonderwijs	MAVO VBO mechanische techniek
VBO techniek	VBO fijnmechanische techniek MBO/LLW elektrotechniek MBO/LLW levensmiddelentechniek/vleesverwerking MBO/LLW horeca
VBO verzorging	—
MBO/LLW landbouw en natuurlijke omgeving	—
MBO/LLW techniek	HBO civiele techniek MBO/LLW fijnmechanische techniek MBO/LLW grond-, weg- en waterbouw

## 8 Uitgelicht: Het bankwezen

### 8.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de banksector nader belicht. Snelle technologische ontwikkelingen, vooral op het gebied van de informatietechnologie, en de daaraan gerelateerde organisatorische ontwikkelingen, spelen in deze bedrijfssector een belangrijke rol. Door de snelle technologische en organisatorische ontwikkelingen lopen de werken in deze sector het risico dat hun kwalificaties snel verouderen, waardoor scholingsinspanningen en de employability van werknemers van vitaal belang zijn voor behoud van werk.

De verschillende risico's op verlies van werk die in voorgaande hoofdstukken de revue passeerden, worden in dit hoofdstuk specifiek op de banksector toegespitst. Omdat hier slechts op één sector wordt ingezoomd, is het mogelijk gebruik te maken van gegevens die specifiek betrekking hebben op deze sector. In dit hoofdstuk wordt gebruik gemaakt van een jaarlijks gehouden enquête onder medewerkers van de Rabobankorganisatie. In aansluiting daarop is een aantal interviews gehouden met sleutelpersonen uit de sector, gericht op het scholings- en employabilitybeleid in relatie tot de ondernemingsstrategie.

De opzet van dit hoofdstuk is verder als volgt. In paragraaf 8.2 wordt een korte beschrijving gegeven van recente technologische en organisatorische ontwikkelingen in het bankwezen. Daarna komen in paragraaf 8.3 de werkgelegenheidsstructuur en de werkgelegenheidsontwikkeling in de banksector aan de orde. In de daaropvolgende paragrafen komen achtereenvolgens de arbeidsomstandigheden, de scholingsinspanningen en de employability binnen de banksector aan de orde. De afsluitende paragraaf 8.8 vat de belangrijkste uitkomsten van dit hoofdstuk nog eens samen.

### 8.2 Ontwikkelingen in het bankwezen

In de banksector speelt informatietechnologie een centrale rol. In hoofdstuk 3 bleek al dat er binnen het bank- en verzekeringswezen in vergelijking met andere sectoren de meeste technologische en organisatorische ontwikkelingen plaatsvinden. Het belang van de informatietechnologie is voor de banksector dan ook groter dan voor de meeste andere sectoren. Informatieverwerking geldt binnen de banksector immers als kernactiviteit.

In deze paragraaf wordt kort beschreven wat de belangrijkste technologische en organisatorische veranderingen zijn die zich de afgelopen jaren binnen de banksector hebben voorgedaan of zich in de nabije toekomst zullen gaan voordoen. Stroeken (1993 en 1997) onderscheidt vier perioden waarin de belangrijkste technologische en organisatorische ontwikkelingen binnen de banksector hun beslag hebben gekregen. In de eerste drie perioden staan achtereenvolgens de volgende ontwikkelingen centraal:

- de ontwikkeling van grote mainframe computers in 1962-1963 in combinatie met de ponskaart, waardoor het giraal betalingsverkeer een enorme vlucht kon nemen;



- de ontwikkeling van eenvoudige geldautomaten en de verfijning van het girale betalingsverkeer in de periode van midden jaren zeventig tot midden jaren tachtig;
- de verdere ontwikkeling van geldautomaten, computernetwerken en intelligente terminals vanaf het midden van de jaren tachtig tot het midden van de jaren negentig.

De vierde periode is de periode waarin de banken zich momenteel bevinden. Deze periode wordt gekenmerkt door volledige integratie van het betalingsverkeer in het economische verkeer. Tevens is de vierde periode er één waarin het dienstenpakket van de banken enorm wordt uitgebreid. De financiële instellingen in Nederland werken steeds meer vanuit het zogenaamde 'All Finanz'-concept. Dit is een strategie waarbij banken zich richten op een integrale financiële dienstverlening op het gebied van verzekeren, beleggen en andere bankproducten. Illustratief is wat dat betreft bijvoorbeeld het samengaan van de Rabobank, Interpolis (verzekeringen), De Lage Landen (leasing en trade finance) en de Robeco Groep (beleggingen). Naast de integratie van diverse financiële diensten gaan banken ook steeds meer samenwerken met bijvoorbeeld uitgeverijen, reisorganisaties, vervoersmaatschappijen en sociale zekerheidsinstellingen. Illustratief zijn hierbij de allianties van de ING met de SFB Groep, een uitvoeringsinstelling van publieke verzekeringen en die van de Rabobank met de bedrijfsvereniging Detam/Cadans. De voortgaande uitbreiding van het dienstenpakket van financiële instellingen zal in de nabije toekomst waarschijnlijk nog belangrijker worden, omdat steeds meer grote bedrijven hun aandacht richten op het zogenaamde 'in-house-banking', het zelf regelen van betalingen tussen bedrijfsonderdelen en dochterondernemingen. Hierdoor kunnen financiële instellingen aan een eenzijdige gerichtheid op financiële dienstverlening niet meer voldoende bestaansrecht ontleenen.

Naast gevolgen van technologische ontwikkelingen speelt ook de toenemende internationalisering een rol. Daarbij zijn Nederlandse financiële instellingen naarstig op zoek naar buitenlandse partners. Eén van de vele voorbeelden is de overname van BBL (Banque Bruxelles Lambert) door ING.

Binnen de bankinstellingen zelf vindt een drietal vormen van automatisering plaats, aldus Stroeken (1993). Allereerst is er de gebruikelijke *kantoorautomatisering*: de aanschaf van computers, terminals, softwarepakketten, e.d. ten behoeve van een snellere en meer efficiënte verwerking van verschillende processen alsmede een betere communicatie. Deze vorm van automatisering vereist van het personeel een veranderingsgezinde instelling als ook een voortdurende bereidheid zich nieuwe programmatuur eigen te maken via korte update-cursussen.

De tweede vorm van automatisering is de *front-office automatisering*: het automatiseren van directe handelingen aan de balie. Een voorbeeld is het verstrekken van geld, een vroegere taak van de kassier die nu grotendeels is overgenomen door de geldautomaat. De gevolgen hiervan voor het personeel zijn tweeledig: enerzijds krijgt degene die als front-office medewerker werkzaam blijft een minder op administratieve taken gerichte functie-inhoud. Anderzijds dienen de front-office medewerkers, van wie de functie komt te vervallen, zich om te scholen naar commerciële functies elders bij de bank, die meer gericht zijn op zaken als acquisitie, relatiebeheer en advies.

## Technologische ontwikkelingen in het bankwezen

Van Erk en Vreven van de stafgroep Strategie van Rabobank Nederland verdelen het IT-gebruik binnen de bank in drie onderdelen ('werelden'). De technologische ontwikkelingen hebben voornamelijk gevolgen voor de werknemers die werkzaam zijn in wat zij de 'systemische wereld' noemen. In dit vitale onderdeel van het bankwezen, dat onder andere de dataverwerkingscentrales en de banksystemen bevat, werkt ongeveer 80% van het totaal aantal werknemers in de banksector. Een kleine 20% van de werknemers is werkzaam in de 'menselijke wereld'. Daar staat het persoonlijk contact met de klant centraal. De 'virtuele wereld', waarbij vooral gedacht moet worden aan thuisbankieren met PC en Internet is tot op heden bescheiden van omvang, maar zal in de toekomst steeds belangrijker gaan worden. De verwachting is dat over een jaar of vijf het internet-bankieren een hoge vlucht zal gaan nemen, maar hoe de virtuele bank van de toekomst er uit ziet is op het moment verre van duidelijk.

De coöperatieve structuur van de Rabobank uit zich ook op het gebied van de informatietechnologie. Een van de meest opvallende verschillen met andere bancaire instellingen is dat nieuwe technologieën niet centraal vanuit het hoofdkantoor worden opgelegd, maar dat lokale banken zich kunnen aanmelden als proefbank. Deze strategie heeft volgens Van Erk en Vreven een aantal grote voordelen, zo kunnen nieuwe technologieën een tijdje uitgetest worden. Er zijn echter ook belangrijke nadelen aan verbonden. Het komt bijvoorbeeld voor dat lokale directeuren op grond van bepaalde ontwikkelingen op lokaal niveau het belang van een technologische innovatie niet inzien of niet groot genoeg vinden, waardoor nieuwe technologieën niet direct worden ingevoerd.

Scholing vormt een belangrijk middel tegen kwalificatie-veroudering als gevolg van technologische ontwikkeling. Het voornemen van de Rabobank om alle laaggeschoolde werknemers tot minimaal MBO-niveau bij te scholen is ook in dit licht te bezien. Deze groep werknemers zou als gevolg van de niveauverhogende opleidingsinspanning in de toekomst beter met technologische ontwikkelingen moeten kunnen omgaan.

Een belangrijke consequentie van de technologische vooruitgang is de toenemende omvang van diverse informatiestromen. Van Erk en Vreven zien dit echter niet als een specifiek probleem voor het bankwezen, maar veel meer als een maatschappelijk probleem. Vooral nog wordt er geen specifiek beleid gevoerd om werknemers tegen een toenemende 'info-stress' te beschermen, maar scholing kan werknemers wel aanleren selectiever en efficiënter met informatie om te gaan.

De derde vorm van automatisering is die van de *back-office automatisering*. Hierbij gaat het om de geautomatiseerde verwerking van schriftelijke betalingsopdrachten. Als gevolg hiervan verdwijnen de zogenaamde dataverwerkingscentrales, waardoor veel werknemers hun functie zien verdwijnen. Uit onderzoek van De Grip en Groot (1990) blijkt dat het percentage data-typisten al vanaf het begin van de jaren tachtig terugloopt. De voormalige data-typisten moeten zich richten op een andere functie, binnen de bank zelf of daarbuiten.

Onder invloed van bovengenoemde drie automatiseringsvormen tendeert de functie-structuur binnen de bank naar een structuur waarin twee soorten functies centraal staan, de kasfuncties en de commerciële functies. Deze omslag vereist van werknemers een andere instelling en in de meeste gevallen ook een ander kennisniveau, waardoor bij-, om- of herscholing nodig kan zijn. De Rabobank stelt in haar sociaal plan bijvoorbeeld dat er binnen een aantal jaren geen functies lager dan MBO-niveau meer zullen voorkomen binnen de bank. In verhouding tot 'hard skills' (bijvoorbeeld product-informatie analyseren) zullen 'soft skills' (met name commerciële en communicatieve vaardigheden) een steeds belangrijker deel uitmaken van de functie-eisen, omdat medewerkers meer en meer moeten inspelen op eisen van de klant als gevolg van de grote concurrentie en de daaraan gekoppelde commercialisering binnen de banksector.

### **Bijscholen op MBO-niveau voor behoud van werk.**

Bijscholen is in de banksector hard nodig aldus Van Manen, hoofd arbeidszaken van Rabobank Nederland. Hij voorziet met zijn afdeling grote problemen voor het grootste deel van de vierduizend laaggeschoolden (lager dan MBO) die bij de bank werkzaam zijn. Als belangrijkste oorzaak ziet hij de verandering van de aard van het werk. Laaggeschoolde medewerkers met een administratieve functie zullen moeten bijscholen, aangezien hun banen als gevolg van technologische ontwikkelingen geleidelijk zullen verdwijnen. Voor de administratieve functies komen commerciële functies in de plaats, zo meent Van Manen. De moordende concurrentie vraagt om een klantvriendelijke en efficiënte marktbenadering die een actieve opstelling eist van medewerkers. Hierbij legt Van Manen de nadruk op karakter en houding en niet zozeer op de genoten vooropleiding. "Het kan best zo zijn dat medewerkers al op MBO-niveau functioneren terwijl ze geen diploma's hebben", zo stelt hij: "Het gaat niet om het papiertje, maar om het niveau".

Bron: A.Dikker: Verplichte bijscholing voorkomt ontslag.

In: Personeelsbeleid, 12-7-1997.

## **8.3 Werkgelegenheid in het bankwezen**

In deze paragraaf wordt een beeld geschetst van de werkgelegenheidsstructuur van de banksector. Hierbij wordt aangegeven welke beroepen het belangrijkste zijn voor de sector en welke opleidingsachtergronden daarbij gevraagd worden. Bovendien zal worden ingegaan op de samenstelling van het personeel in de banksector qua leeftijd, etniciteit, e.d..

In de banksector zijn momenteel circa 136.000 mensen werkzaam. Uit tabel 8.1 blijkt dat de meesten van hen werkzaam zijn in de commerciële beroepen: 36% is werkzaam als commercieel employé en 25% als commercieel medewerker. Reeds eerder in het hoofdstuk is de aandacht gevestigd op de verandering van de functiestructuur binnen de banksector, waarbij de nadruk steeds meer verschuift van de administratieve naar de commerciële functies. De trendcijfers in tabel 8.1 bevestigen deze ontwikkeling. Het percentage werkenden in de commerciële beroepen binnen de banksector neemt toe

vanwege de stijging van het werkgelegenheidsaandeel van zowel de hogere commerciële beroepen als de commercieel medewerkers. Het percentage werknemers in de beroepsgroep *receptionisten en administratieve employés* kent daarentegen een dalende trend. Deze trend is overigens al aan het begin van de jaren tachtig in gang gezet als gevolg van de opkomst van de back-office en front-office automatisering (De Grip en Groot, 1990).

Uit tabel 8.1 blijkt dat *HAVO/VWO* met 15% en *MBO/LLW administratie* met 13% de opleidingsachtergronden zijn die het meest voorkomen bij werkenden in de banksector. Bij de *HAVO/VWO* 'ers is er daarbij sprake van een stijgende trend en voor *MBO/LLW administratie* zelfs van een sterk stijgend werkgelegenheidsaandeel. Deze toenemende vraag naar het laatstgenoemde opleidingstype en de dalende vraag naar *MAVO*'ers en *VBO*'ers wijzen op een *upgrading* van de functie-eisen in de banksector.

Tabel 8.1

**Belangrijkste beroepsgroepen en opleidingstypen in het bankwezen, gemiddelde 1995-1996**

Beroepsgroep/opleidingstype	%	trend 1994-1996
<b>Beroepsgroepen</b>		
Commercieel employés	36	constant
Commercieel medewerkers	25	stijgend
Boekhouders en secretaresses	8	sterk stijgend
Receptionisten en administratieve employés	5	dalend
Systeemanalisten	4	—
Assistent accountants	3	—
Programmeurs	3	—
Managers	2	—
<b>Opleidingstypen</b>		
HAVO/VWO	15	stijgend
MBO/LLW administratie	13	sterk stijgend
MAVO	10	dalend
MBO/LLW geld, bank en belastingen	8	sterk dalend
HBO commerciële economie	4	—
MBO/LLW handel	4	—
WO econom(etr)ie	4	—
MBO verzekeringswezen	3	—
HBO accountancy en bedrijfseconomie	3	—
WO rechten en bestuurskunde	3	—
HBO bedrijfskunde	3	—
Basisonderwijs	3	—
MBO/LLW secretariaat	2	—
VBO administratie, handel en textiel	2	dalend

Bron: CBS/ROA

Andere gegevens over de personeelssamenstelling van de banksector zijn kort weergegeven in tabel 8.2. Uit deze tabel blijkt dat in de jaren 1995-1996 gemiddeld 44% van alle werkenden in de banksector vrouw is; een percentage dat constant is gebleven. Dit percentage wijkt niet af van het gemiddelde van andere sectoren (ROA, 1997). Van alle werkenden in de banksector is 4% van allochtone afkomst. Daarmee scoort de banksector hoog in verhouding tot andere bedrijfssectoren (het gemiddelde is 3%; ROA,

1997). De derde groep werkenden, die vaak wordt genoemd waar het gaat om risico's op verlies van werk, is de groep oudere werknemers, in casu de werknemers van 50 jaar en ouder. Uit tabel 8.2 blijkt dat in de periode 1995-1996 gemiddeld 10% van alle werkenden binnen het bankwezen tot deze leeftijdscategorie behoort. Uit de tabel blijkt verder dat het werkgelegenheidsaandeel van deze oudere werknemers dalend is. Het werkgelegenheidsaandeel van ouderen binnen de banksector is bovendien in vergelijking tot andere bedrijfssectoren (gemiddeld ongeveer 15%) aan de lage kant (ROA, 1997). Het werkgelegenheidsaandeel van jongeren, in casu werknemers jonger dan 30 jaar, is opmerkelijk genoeg eveneens dalend. In de jaren 1995-1996 bedroeg het percentage werkenden jonger dan 30 jaar gemiddeld 29%. Van alle werkenden in de banksector werkt 20% in deeltijd<sup>39</sup>. Ten slotte is aangegeven voor welk percentage van de werkenden in de banksector er sprake is van een flexibele arbeidsrelatie<sup>40</sup>. 5% van alle werkenden in de banksector blijkt te werken op basis van een flexibel contract. Dit percentage stijgt de laatste jaren sterk.

Tabel 8.2

**Gemiddeld werkgelegenheidsaandeel van vrouwen, allochtonen, jongeren, ouderen, deeltijdwerkers en flexibel werkenden 1995-1996**

	%	typering	trend 1994-1996
Vrouwen	44	gemiddeld	constant
Allochtonen	4	hoog	—
Jongeren (15-29)	29	—	dalend
Ouderen (50-64)	10	—	dalend
Deeltijd	20	—	—
Flexibel	5	—	sterk stijgend

Bron: CBS/ROA

## 8.4 Arbeidsomstandigheden

In hoofdstuk 2 bleek reeds dat het met de fysieke arbeidsomstandigheden binnen de banksector relatief gunstig is gesteld. Zowel voor wat betreft het werken in ploegen-dienst als de mate waarin men geconfronteerd wordt met belastende arbeidsomstandigheden als trilling en lawaai en de mate waarin men fysieke krachtsinspanningen moet verrichten, scoort de banksector relatief gunstig (zie tabel 8.3). De psychisch belastende arbeidsomstandigheden als gevolg van tijdsdruk zijn echter wel relatief hoog. Maar liefst 69% van de bankmedewerkers geeft aan onder een hoge tijdsdruk te werken. In dit hoofdstuk wordt gekeken of bepaalde groepen bankmedewerkers meer dan andere groepen deze tijdsdruk als belastend ervaren.

<sup>39</sup> Daarbij is deeltijd gedefinieerd als 32 uur of minder per week.

<sup>40</sup> Van een flexibele arbeidsrelatie is sprake bij uitzendkrachten, oproepkrachten, invalkrachten en contracten zonder een vast aantal arbeidsuren en indien geen vast dienstverband is overeengekomen. Een arbeidscontract wordt als niet-vast beschouwd als de contractuele termijn korter is dan een jaar en er geen vooruitzicht is op een vast dienstverband.

Tabel 8.3

**Percentage werkenden in het bankwezen dat te maken heeft met belastingsfactoren, 1996**

Belastingsfactoren	%	typering
Ploegendienst	—	laag
Kracht	—	erg laag
Lawaaï	6	erg laag
Trilling	—	erg laag
Beeldschermwerk	95	erg hoog
Tijdsdruk	69	erg hoog

Bron: CBS/ROA

In tabel 8.4 is, verbijszonderd naar het type dienstverband (fulltime/parttime, vast/flexibel), het geslacht, de leeftijd, het functieniveau en de opleidingsrichting, aangegeven of bankmedewerkers spanningen ervaren als gevolg van hoge werkdruk en of zij het gevoel hebben teveel te moeten doen in te korte tijd. De vermelde percentages hebben betrekking op 1997, met uitzondering van de percentages behorend bij opleidingsrichting, waarvoor gemiddelde percentages over 1995-1996 zijn weergegeven. Tevens is, waar mogelijk, een driejarige trend vermeld over de periode 1995-1997.

#### Dienstverband

Uit tabel 8.4 blijkt dat vaste medewerkers iets vaker dan flexibele krachten spanningen ervaren als gevolg van de hoge werkdruk. In 1997 geeft 43% van de vaste medewerkers aan weleens spanningen te ervaren; bij de flexibele medewerkers is dat 35%. Bij de flexibele medewerkers is er de laatste jaren echter sprake van een sterke stijging van de mate waarin men spanningen vanwege de hoge werkdruk ervaart. Medewerkers met een vast contract hebben ook vaker het gevoel dat zij teveel werk moeten verrichten in te weinig tijd. 22% van hen geeft aan dat gevoel te hebben. Van de medewerkers met een flexibel contract heeft slechts 18% dat gevoel. Het percentage flexibele medewerkers dat klaagt over een toenemende werkbelasting is hierbij de laatste jaren gestegen.

Uit tabel 8.4 blijkt verder, dat parttimers meer spanningen ervaren als gevolg van een hoge werkdruk dan fulltimers, hoewel het verschil erg gering is. Overigens blijkt dat (ook) binnen de banksector over de gehele linie de ervaren spanningen als gevolg van de hoge werkdruk toenemen, ongeacht het type dienstverband. Opvallend is ten slotte dat parttimers weliswaar meer spanningen ervaren als gevolg van de hoge werkdruk, maar dat het juist de fulltimers zijn die vaker het gevoel hebben dat zij teveel werk moeten verrichten in te korte tijd.

#### Geslacht

Mannen ervaren vaker spanningen als gevolg van een hoge werkdruk. Ook vinden zij vaker dat er te veel van hen verwacht wordt in te korte tijd. 44% van de mannen ervaart spanningen, tegenover 39% van de vrouwen. Een verklaring kan zijn dat de mannen die werkzaam zijn binnen de bank gemiddeld zo'n acht jaar ouder zijn dan hun vrouwelijke collega's.

Tabel 8.4

**Percentage werkenden dat spanningen ervaart vanwege de hoge werkdruk en dat vindt dat er teveel wordt verwacht in te korte tijd, 1997**

	ervaart spanningen vanwege hoge werkdruk		er wordt teveel ver- wacht in te korte tijd	
	%	trend 1995-1997	%	trend 1995-1997
<b>Type dienstverband</b>				
Parttime	44	stijgend	19	stijgend
Fulltime	41	stijgend	22	fluctuerend
Vast	43	stijgend	22	fluctuerend
Flexibel	35	sterk stijgend	18	sterk stijgend
<b>Geslacht</b>				
Man	44	stijgend	26	fluctuerend
Vrouw	39	stijgend	18	fluctuerend
<b>Leeftijd</b>				
15-29 jaar	35	fluctuerend	15	fluctuerend
30-39 jaar	44	sterk stijgend	22	fluctuerend
40-49 jaar	43	constant	26	fluctuerend
50-64 jaar	53	sterk stijgend	32	stijgend
<b>Functionieniveau</b>				
Lage functie	41	fluctuerend	21	sterk stijgend
Middenfunctie	40	fluctuerend	19	fluctuerend
Hogere functie	46	sterk stijgend	27	sterk stijgend
<b>Opleidingsrichting*</b>				
Basisonderwijs	—	—	—	—
MAVO	42	—	22	—
VBO economie	48	—	29	—
VBO techniek	—	—	—	—
HAVO/ VWO	38	—	16	—
MBO economie	36	—	17	—
MBO techniek	34	—	30	—
HBO economie	31	—	16	—
HBO techniek	46	—	16	—
HBO sociaal-cultureel	36	—	31	—
WO economie	31	—	15	—
WO techniek	36	—	21	—
WO sociaal-cultureel	60	—	31	—

\* De gegevens naar opleidingsrichting hebben geen betrekking op 1997, maar op het gemiddelde percentage over 1995-1996.  
Bron: RABO/ROA

### Leeftijd

Oudere medewerkers ervaren meer problemen met de werkdruk dan jongere medewerkers. 35% van de jongere medewerkers (15-29 jaar) ervaart spanningen als gevolg van de hoge werkdruk. Bij de oudere medewerkers (50-64 jaar) is dat maar liefst 53%. 32% van de oudere medewerkers geeft daarbij aan het gevoel te hebben dat er te veel van hen wordt verwacht in te korte tijd. Voor de groep jongere medewerkers is dat per-

centage een stuk lager: 15%. Een verklaring kan gevonden worden in de steeds sneller opeenvolgende veranderingen, zowel op technologisch (automatiseringsgolven) als op organisatorisch gebied (veranderende functiestructuur). Het voortdurend aanpassen aan en omgaan met veranderingen levert voor oudere medewerkers meer problemen op dan voor jongere, waardoor oudere medewerkers wat eerder gespannen raken dan jongere. Ook hebben oudere medewerkers meestal meer tijd nodig om zich nieuwe vaardigheden eigen te maken (zie bijvoorbeeld Salthouse, 1985), zodat zich bij hen eerder spanningen voordoen bij veranderende en vaak toenemende kwalificatie-eisen. Dat het percentage oudere medewerkers dat te maken krijgt met een hoge werkdruk (sterk) stijgt, geeft eens te meer aan dat op dit punt extra aandacht voor deze groep medewerkers gewenst is om hen voor het arbeidsproces te behouden.

### Functieniveau

Met name de medewerkers in hogere functies ervaren spanningen als gevolg van de hoge werkdruk. 46% van degenen die werkzaam zijn in een hogere functie geeft aan dergelijke spanningen te ervaren, waarbij een sterk stijgende trend is waar te nemen. Binnen de lage functiegroepen geeft ongeveer 40% aan spanningen te ervaren. De medewerkers in hogere functies hebben ook vaker het gevoel dat teveel van hen wordt verwacht in te korte tijd. Bovendien is er daarbij sprake van een sterk stijgende trend. Bij de medewerkers in de hogere en middenfuncties lijkt de tijdsdruk iets minder groot te zijn. Ook bij de lage functies is er echter sprake van een sterke toename van het percentage werkenden dat aangeeft dat teveel van hen wordt verwacht in te korte tijd. Een belangrijke oorzaak voor de sterk stijgende tijdsdruk bij medewerkers in de lage functies is waarschijnlijk de veranderende functie-inhoud. Met name de overgang van puur administratieve functies naar meer commerciële functies zal voor de medewerkers in lage functies meer tijdsdruk opleveren.

### Opleidingsrichting

Van de medewerkers met een opleiding *WO sociaal-cultureel* geeft maar liefst 60% aan spanningen te ervaren als gevolg van de hoge werkdruk. Ook hebben medewerkers met een dergelijke opleidingsachtergrond samen met de medewerkers met een opleiding *HBO sociaal-cultureel* het vaakst het gevoel dat er teveel van hen wordt verwacht in te korte tijd. Tot deze groep medewerkers behoren onder andere de medewerkers op de P&O-afdelingen, die als gevolg van de vele ingrijpende organisatorische veranderingen van de laatste jaren veel werk moeten verzetten, waardoor de druk op hun schouders aanzienlijk is toegenomen. Medewerkers met een hogere of wetenschappelijke *economische* opleidingsachtergrond hebben over het geheel genomen minder last van de werkdruk dan de hoger opgeleiden met een *technische* opleidingsachtergrond. Oorzaken hiervoor zijn de reeds aangegeven automatiseringstrends in de banksector. Naarmate banken meer gaan automatiseren en dus steeds afhankelijker worden van goed functionerende computersystemen worden technisch geschoolden steeds belangrijker voor het goed functioneren van de organisatie, waardoor zij meer verantwoordelijkheden krijgen en dus meer onder druk komen te staan. Introductie van nieuwe software en hardware vraagt daarnaast om een intensieve begeleiding van de kant van technisch geschoolden, waardoor bij hen het gevoel kan ontstaan dat er teveel van hen wordt verwacht.



---

## 8.5 Scholingsinspanningen

Eerder in dit rapport bleek al dat een erg hoog percentage van het totaal aantal werkenden in de banksector deelneemt aan bedrijfsopleidingen: 15% (zie tabel 5.4). Aangezien dit percentage de laatste jaren stijgt, kan de banksector gezien worden als een bedrijfssector waarin naar verhouding veel aandacht wordt besteed aan de ontwikkeling van het personeel. Om nu te weten te komen of het bankpersoneel de scholingsinspanningen die door de werkgever worden gedaan voldoende acht, is aan de werknemers van de Rabobank-organisatie gevraagd of zij vinden dat zij voldoende training krijgen met het oog op hun huidige functie en of zij vinden dat zij voldoende ontwikkelingsmogelijkheden geboden krijgen met het oog op een toekomstige functie.

Uit tabel 8.5 blijkt dat het bankpersoneel over het algemeen tevreden is over de scholingsinspanningen van de bank. Ongeveer 1 op de 10 medewerkers vindt dat hij/zij onvoldoende training krijgt om de huidige functie goed uit te kunnen voeren. Over de ontwikkelingsmogelijkheden met het oog op een toekomstige functie is men minder positief. Ongeveer 19% acht deze mogelijkheden onvoldoende. Overigens neemt de ontevredenheid over de trainings- en ontwikkelingsmogelijkheden de laatste jaren sterk af.

---

### Dienstverband

Parttimers achten de scholingsinspanningen van de werkgevers en de hier geboden ontwikkelingsmogelijkheden vaker onvoldoende dan fulltimers. De verschillen in tevredenheid zijn voor een groot deel te verklaren uit het gegeven dat banken meer investeren in de ontwikkeling van fulltimers dan in de scholing van parttimers. Voor een deel kan de grotere ontevredenheid van de parttimers worden geweten aan hun eigen instelling. Parttimers zijn minder vaak genegen om zich voor trainingen danwel opleidingen beschikbaar te houden. Uit gegevens van de Rabobank-organisatie blijkt dat 30% van de parttimers niet van plan is op korte termijn opleidingsactiviteiten te ontplooiën, bij de fulltimers geeft slechts 18% aan dat niet van plan te zijn.

Als wordt gekeken naar het verschil in ontevredenheid tussen medewerkers met een vast contract en medewerkers met een flexibel contract, blijkt dat de verschillen tussen beide groepen op dit punt te verwaarlozen zijn.

---

### Geslacht

Vrouwen zijn iets vaker ontevreden over de hen geboden trainings- en ontwikkelingsmogelijkheden dan mannen, hoewel de verschillen minimaal zijn. Zoals gezegd, zijn met name vrouwen werkzaam in parttime en lage functies, wat voor een deel hun geringere tevredenheid over de aangeboden scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden verklaart. Banken investeren immers minder in de ontwikkeling van parttime medewerkers. De sterk dalende trends duiden er overigens wel op dat de ontevredenheid, zowel onder vrouwen als onder mannen, de laatste jaren sterk afneemt.

Tabel 8.5

Percentage werkenden dat aangeeft onvoldoende scholing te krijgen om de huidige functie goed uit te kunnen voeren en dat ontevreden is over de aangeboden ontwikkelingsmogelijkheden, 1997

	krijgt onvoldoende training om de huidige functie uit te oefenen		acht ontwikkelingsmogelijkheden met het oog op een toekomstige functie onvoldoende	
	%	trend* 1995-1997	%	trend* 1995-1997
<b>Type dienstverband</b>				
Parttime	13	fluctuerend	22	sterk dalend
Fulltime	9	sterk dalend	18	sterk dalend
Vast	10	dalend	19	sterk dalend
Flexibel	9	sterk dalend	16	sterk dalend
<b>Geslacht</b>				
Man	9	sterk dalend	17	sterk dalend
Vrouw	11	sterk dalend	20	sterk dalend
<b>Leeftijd</b>				
15-29 jaar	9	sterk dalend	19	sterk dalend
30-39 jaar	10	fluctuerend	18	sterk dalend
40-49 jaar	11	sterk dalend	17	sterk dalend
50-64 jaar	10	fluctuerend	23	sterk stijgend
<b>Functieniveau</b>				
Lage functie	16	fluctuerend	28	fluctuerend
Middenfunctie	9	fluctuerend	16	sterk dalend
Hogere functie	6	sterk dalend	14	sterk dalend
<b>Opleidingsrichting**</b>				
Basisonderwijs	—	—	—	—
MAVO	11	—	21	—
VBO economie	17	—	26	—
VBO techniek	—	—	—	—
HAVO/ VWO	11	—	26	—
MBO economie	11	—	25	—
MBO techniek	15	—	27	—
HBO economie	11	—	24	—
HBO techniek	16	—	34	—
HBO sociaal-cultureel	18	—	24	—
WO economie	8	—	23	—
WO techniek	—	—	37	—
WO sociaal-cultureel	21	—	33	—

\* Aangezien het hier gaat om het percentage werkenden dat ontevreden is, geeft een (sterk) dalende trend een verbetering van de situatie aan. Een (sterk) stijgende trend wijst op een verslechtering.

\*\* De gegevens naar opleidingsrichting hebben geen betrekking op 1997, maar op het gemiddelde percentage over 1995-1996.

Bron: RABO/ROA

### **"Samen uit samen thuis", opleidingen bij Rabobank Nederland**

Centraal bij de ontwikkeling en het verloop van langdurige, niveauverhogende opleidingen binnen de Rabobank staat het zogenaamde expeditiemodel, aldus G.F. Bernaert, directeur van de Rabobank Academie te Utrecht. Twee belangrijke kenmerken van dat model zijn dat opleidingen groepsgewijs worden gevolgd en dat de bank zelf een cruciale faciliterende rol speelt. De bank biedt een pakket opleidingen aan waaruit medewerkers zelf kunnen kiezen. Deze 'vrije' manier van opleiden kan alleen slagen indien er binnen de bank sprake is van een cultuur waarin de opleidingsbereidheid van medewerkers groot is, en waarin leidinggevendende opleidingen stimuleren en faciliteren. Bernaert wijst erop dat leidinggevendende nog vaak weinig zien in bepaalde opleidingen, waardoor medewerkers worden geremd in hun ontwikkeling, iets waar noch de bank noch de medewerker bij is gebaat.

Bernaert benadrukt dat het aantal cursussen dat de Academie verzorgt de laatste drie jaren is verdubbeld. Ook voor wat betreft de aard van de gevolgde opleidingen zijn er belangrijke verschuivingen. Met name de adviesgerichte opleidingen worden de laatste jaren steeds meer gevolgd. In twee jaar tijd is bijvoorbeeld het aantal cursisten dat deelnam aan deze opleidingen bijna verdrievoudigd. Enerzijds rekent Bernaert deze stijging toe aan de uitbreiding van het productaanbod van de Rabobank, anderzijds ziet hij de steeds snellere veranderingen op de markt en de toename van de commerciële en de adviserende functies in de banksector als belangrijke oorzaken.

De Rabobank Academie verwacht veel van de recent ontwikkelde 'opleidingsplanners' voor de 16 toekomstige kernfuncties binnen de Rabobank. Bernaert geeft aan dat deze planners niet als een strak keurslijf moeten worden gezien, maar meer als een indicatie van de benodigde deskundigheid (het geheel van kennis, vaardigheden en houding) die medewerkers zich tijdens hun loopbaan eigen moeten maken. In periodieke gesprekken met medewerkers wordt bekeken in hoeverre aan deze vaardigheden, via opleidingen of anderszins, voldoende aandacht is besteed. In deze gesprekken worden ook loopbaanafspraken gemaakt en afspraken over toekomstige scholingsactiviteiten gericht op het verbeteren van vaardigheden waaraan de afgelopen periode relatief weinig aandacht is besteed.

Een speciaal doelgroepenbeleid op het gebied van opleidingen bestaat niet echt binnen de Rabobank. Wel geeft Bernaert aan dat het opleidingsbeleid niet alleen gericht is op het overbrengen van voor het werk relevante kennis en vaardigheden, maar ook op de algemene ontwikkeling van de medewerkers. Dit illustreert Bernaert aan de hand van de zogenaamde "winteravondlezingen", bijeenkomsten rond een maatschappelijk relevant centraal thema, die gedurende de wintermaanden worden georganiseerd.

## Leeftijd

Uit tabel 8.5 is ook op te maken dat het voor de tevredenheid met de scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden nauwelijks uitmaakt hoe oud een medewerker is. Het percentage dat de training met het oog op de huidige functie onvoldoende acht, bedraagt voor elke leeftijdscategorie circa 10%. Het percentage werkenden dat ontevreden is met de ontwikkelingsmogelijkheden met het oog op een toekomstige functie ligt voor alle leeftijdscategorieën rond de 20%. De oudere medewerkers zijn iets vaker ontevreden over hun ontwikkelingsmogelijkheden met het oog op een toekomstige functie dan jongere. Bovendien stijgt de onvrede op dit punt onder de oudere werknemers de laatste jaren sterk. Dit in tegenstelling tot de andere leeftijdsgroepen. Dit zou erop kunnen duiden dat oudere medewerkers meer en meer inzien dat het rustig afbouwen van het arbeidzame leven niet meer aan de orde is, maar dat ook voor hen een pro-actieve houding vereist is. Dit betekent dat ook zij zich meer en meer genoodzaakt zien aandacht voor hun verdere ontlooiingsmogelijkheden op te eisen.

## Functieniveau

Medewerkers in de lage functies blijken aanzienlijk minder tevreden te zijn met de hen geboden scholingsmogelijkheden dan medewerkers in de midden- en hogere functies. Er bestaat dus een duidelijk positief verband tussen het functieniveau en de tevredenheid met de aangeboden training met het oog op de huidige functie. Voor wat betreft de tevredenheid met de ontwikkelingsmogelijkheden met het oog op een toekomstige functie geeft 28% van de medewerkers in lage functies aan ontevreden te zijn. Voor de midden- en hogere functies ligt dit percentage wederom een stuk lager. Voor zowel de midden- als hogere functies is er bovendien de laatste jaren sprake van een sterke afname van de ontevredenheid op dit punt. Geconcludeerd kan worden dat de tevredenheid van de medewerkers over de aangeboden trainingsmogelijkheden vrij groot is. Het is wat dit betreft opvallend dat er vooral onder medewerkers in lage functies een duidelijke behoefte bestaat aan meer training en ontwikkeling. Dit duidt er op dat de bijscholingsplannen, zoals die binnen de banksector de laatste tijd zijn ontwikkeld, voor de lager opgeleiden in goede aarde lijken te vallen.

## Opleiding

Met name de medewerkers met een opleiding *WO economie* zijn relatief tevreden over hun scholingsmogelijkheden. Dit zou erop kunnen wijzen dat opleidingsactiviteiten gerelateerd aan de 'core-business' van de bank relatief veel aandacht krijgen. Slechts 8% van hen is niet tevreden met de aangeboden training. Ook voor wat betreft de ontwikkelingsmogelijkheden met het oog op toekomstige functies zijn de medewerkers met een opleiding *WO economie* relatief tevreden. Opmerkelijk genoeg is de tevredenheid over de geboden ontwikkelingsmogelijkheden onder de medewerkers met een *MAVO*-diploma het geringst, al zijn de verschillen met de meeste andere opleidingsrichtingen klein. Het minst tevreden over ontwikkelingskansen met het oog op de toekomst zijn de medewerkers met een *technische* opleidingsachtergrond, ongeacht hun opleidingsniveau. Zowel op MBO-, HBO-, als WO-niveau zijn de *technisch* geschoolden aanzienlijk minder tevreden dan de *economisch* geschoolden, zij het dat de verschillen kleiner worden naarmate het opleidingsniveau daalt.

Ten slotte valt op dat bij de *economisch* opgeleiden de ontevredenheid met de aangeboden training met het oog op de huidige functie toeneemt naarmate het opleidingsniveau daalt. De conclusie kan wederom luiden dat er bij medewerkers met een *lagere economische opleiding* (meestal administratief) een grotere behoefte bestaat aan meer scholing.

Bij de bespreking van tabel 8.5 komt duidelijk naar voren dat medewerkers binnen de banksector over het algemeen tevreden zijn over hun scholingsmogelijkheden. Tevens blijkt dat degenen die het minst tevreden zijn over hun scholingsmogelijkheden ook tot de doelgroepen behoren voor wat betreft het bij- en omscholingsbeleid, zoals dat binnen de banksector de laatste jaren is ontwikkeld voor de laagst opgeleide medewerkers. Voor de oudere medewerkers is echter ook extra aandacht nodig, aangezien zij in toenemende mate ontevreden zijn over hun ontwikkelingsmogelijkheden. Dit is waarschijnlijk het gevolg van de toenemende discrepantie tussen hun opleidingsachtergrond en de kwalificatie-eisen.

## 8.6 Employability: toekomstverwachting

In hoofdstuk 5 kwam reeds naar voren dat er ten aanzien van de employability van de medewerkers in het *bank- en verzekeringswezen* relatief weinig problemen zijn (zie tabel 5.8 bijvoorbeeld). Ter verdieping van het inzicht in de employability van de medewerkers in de banksector, is aan medewerkers van de Rabobank-organisatie gevraagd hun eigen situatie op de arbeidsmarkt in te schatten. Hierbij is gevraagd naar het vertrouwen in de eigen mogelijkheden binnen en buiten de huidige organisatie. Ook is gevraagd in hoeverre men denkt dat de huidige kennis en ervaring over 5 jaar nog van waarde zal zijn voor de organisatie.

### Dienstverband

Uit tabel 8.6 blijkt dat parttimers hun toekomst zowel binnen als buiten de organisatie ongunstiger inschatten dan fulltimers. Dit verschil is deels te verklaren uit het feit dat parttimers over het algemeen werkzaam zijn in lage en voor een deel op korte termijn verdwijnende functies, zodat hun toekomst binnen de organisatie onzeker is. Voor wat betreft de toekomstmogelijkheden buiten de organisatie zijn de verschillen minder groot. Als wordt gekeken naar de inschatting van de waarde van de kennis en ervaring die men heeft voor de organisatie over 5 jaar, zijn wederom de parttimers het minst positief. Overigens blijkt dat zowel bij de parttimers als de fulltimers het percentage medewerkers dat weinig of geen vertrouwen in de eigen toekomstmogelijkheden heeft de laatste jaren sterk afneemt. Zeer opmerkelijk is dat het hebben van een vast contract het vertrouwen in een toekomst *binnen* de organisatie nauwelijks bevordert.

Tabel 8.6

Percentage werkenden dat aangeeft weinig tot geen vertrouwen te hebben in de toekomstmogelijkheden binnen en buiten de organisatie en het percentage werkenden dat niet verwacht dat hun kennis en ervaring over 5 jaar nog van waarde zijn voor de organisatie, 1997

	geen vertrouwen in eigen toekomst binnen de organisatie		geen vertrouwen in eigen toekomst buiten de organisatie		huidige kennis niet meer van waarde over 5 jaar	
	%	trend* 1995-1997	%	trend* 1995-1997	%	trend* 1995-1997
<b>Type dienstverband</b>						
Parttime	17	sterk dalend	29	sterk dalend	9	—
Fulltime	8	sterk dalend	24	sterk dalend	3	sterk dalend
Vast	10	sterk dalend	27	sterk dalend	4	sterk dalend
Flexibel	9	sterk dalend	8	sterk dalend	7	sterk dalend
<b>Geslacht</b>						
Man	7	sterk dalend	30	sterk dalend	2	sterk dalend
Vrouw	12	sterk dalend	22	dalend	6	sterk dalend
<b>Leeftijd</b>						
15-29 jaar	8	sterk dalend	8	sterk dalend	5	sterk dalend
30-39 jaar	10	sterk dalend	20	sterk dalend	4	—
40-49 jaar	9	sterk dalend	44	sterk dalend	3	sterk dalend
50-64 jaar	17	—	63	dalend	6	sterk dalend
<b>Functieniveau</b>						
Lage functie	18	sterk dalend	33	—	10	—
Middenfunctie	9	sterk dalend	22	sterk dalend	3	sterk dalend
Hogere functie	3	sterk dalend	25	sterk dalend	2	sterk dalend
<b>Opleidingsrichting**</b>						
Basisonderwijs	—	—	—	—	—	—
MAVO	20	—	51	—	9	—
VBO economie	37	—	55	—	9	—
VBO techniek	—	—	—	—	—	—
HAVO/ VWO	16	—	30	—	7	—
MBO economie	17	—	23	—	6	—
MBO techniek	12	—	48	—	7	—
HBO economie	11	—	18	—	3	—
HBO techniek	10	—	29	—	4	—
HBO sociaal-cultureel	23	—	24	—	5	—
WO economie	13	—	10	—	3	—
WO techniek	11	—	21	—	5	—
WO sociaal-cultureel	24	—	10	—	3	—

\* Aangezien het hier gaat om het percentage dat geen vertrouwen heeft, geeft een (sterk) dalende trend een verbetering van de situatie aan. Een (sterk) stijgende trend wijst op een verslechtering.

\*\* De gegevens naar opleidingsrichting hebben geen betrekking op 1997, maar op het gemiddelde percentage over 1995-1996.

Bron: RABO/ROA

## Employability-beleid bij de Rabobank

Het employability-beleid vormt een belangrijke pijler in de toekomstvisie van Rabobank Nederland, aldus Spaans en Thijssen van de afdeling Research en Development Personeel van Rabobank Nederland. In het beleidsplan *Visie 98* wordt uitgebreid aandacht besteed aan het belang van de employability van het personeel bij het inspelen op de veranderingen die de organisatie op zich af ziet komen. Het ontwikkelen van employability-beleid speelt overigens met name in een kennisintensieve bedrijfssector met snel veranderende werkzaamheden als het bankwezen een grote rol, omdat het in een dergelijke sector moeilijk is de geleverde output aan specifieke competenties te koppelen. Het scholingsbeleid kan zich derhalve niet richten op strikt afgebakende vaardigheden, maar juist op het uitbreiden van generieke competenties en het stimuleren van een flexibele instelling.

Het plan van de Rabobank om laaggeschoolde vaak wat oudere werknemers tot minimaal MBO-niveau bij te scholen is een duidelijk voorbeeld van employability-beleid. In het sociaal plan wordt melding gemaakt van het feit dat er over een aantal jaren binnen de Rabobank geen functies meer beschikbaar zullen zijn voor werknemers met een werk- en denkniveau lager dan MBO. Er worden geen werknemers ontslagen, maar er wordt wel verwacht dat laaggeschoolde werknemers bereid zijn zich bij te scholen. Met het bezwaar van de voorzitter van de FNV, Lodewijk de Waal, dat de benodigde scholingsinspanningen voor de werknemers een te grote belasting zouden vormen, zijn Spaans en Thijssen het niet eens. Dat bezwaar moet worden afgewogen tegen een ander bezwaar: de kans op disfunctioneren. Er is volgens hen weliswaar sprake van een extra belasting voor het personeel, omdat een deel van de scholingsinspanningen in de eigen tijd van de werknemer moet plaatsvinden. Maar in ruil daarvoor krijgt men wel een garantie op behoud van werk. Spaans en Thijssen geven wat dit betreft ook aan dat als werknemers meer mogelijkheden krijgen om zich geheel tijdens werktijd te scholen, er uiteindelijk minder mensen zouden uitvallen. Dit is echter niet haalbaar. Bovendien is te verwachten dat een groot aantal van de laaggeschoolde werknemers het scholingstraject met succes zal doorlopen.

Overigens is de employability van een werknemer volgens Spaans en Thijssen meestal gebonden aan een bepaald segment van de arbeidsmarkt. Het gaat bij functionele flexibiliteit doorgaans om functies op gelijk of hoger niveau binnen bepaalde bedrijfssectoren. In het bankwezen is primair de functionele flexibiliteit *binnen* het bedrijf van belang, omdat het meestal om zeer grote ondernemingen gaat. Vooral voor oudere werknemers is deze 'interne employability' belangrijk, omdat zij het meest aan hun carrière bij een bank gebonden zijn door pensioenregelingen, beloning op basis van senioriteit, e.d..

Beleidsinspanningen ter vergroting van de employability van werknemers zijn ondanks de aangebrachte algemene kaders toch een vorm van maatwerk, elke werknemer krijgt individuele begeleiding. Rabobank Nederland helpt de aangesloten autonome banken desgewenst bij het concretiseren van hun employability-beleid door de monitoring van de employability van het personeel in het algemeen.

Ten aanzien van de toekomstverwachting *buiten* de organisatie is er daarentegen wel een duidelijk verschil tussen de werkenden met een vast contract en het flexibele personeel. Medewerkers met een vast contract hebben veel minder vertrouwen in een toekomst buiten de organisatie dan medewerkers met een flexibel contract. Dit wekt geen verbazing, aangezien vaste medewerkers meestal over meer bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal beschikken dan flexibele medewerkers. Weliswaar verstevigt dit hun positie binnen de organisatie, maar buiten de organisatie kan deze bedrijfsspecifieke kennis en ervaring niet of nauwelijks gebruikt worden. Bovendien zijn de flexibele medewerkers vaak nauwer betrokken bij wat er zoal op de arbeidsmarkt gebeurt dan vaste medewerkers, waardoor zij ook beter op de hoogte zijn van wat er aan kwalificaties gevraagd wordt.

---

### Geslacht

Opmerkelijk is dat mannen beduidend minder vertrouwen hebben in hun toekomstmogelijkheden buiten de huidige organisatie dan vrouwen. Voor het vertrouwen in een toekomst binnen de organisatie is het beeld precies omgekeerd: vrouwen hebben minder vertrouwen in hun toekomstmogelijkheden binnen de eigen bank dan mannen. Ook denken vrouwen vaker dan mannen dat de waarde van de eigen kennis en ervaring voor de organisatie over 5 jaar zeer gering is, hoewel het bij beide groepen slechts om een klein percentage van de werkenden gaat. Een verklaring voor deze verschillen tussen mannen en vrouwen zou kunnen zijn dat vrouwen vaker dan mannen werkzaam zijn in lage functies, vaker een flexibel contract hebben en bovendien vaker parttime werken. Het werken in lagere functies, die bovendien met opheffing worden bedreigd doordat in de banksector steeds hogere kwalificatie-eisen worden gesteld, doet het vertrouwen in een toekomst binnen de organisatie slinken. De trends geven aan dat voor zowel mannen als vrouwen het vertrouwen in een toekomst binnen of buiten de organisatie toeneemt.

---

### Leeftijd

Tabel 8.6 laat duidelijk zien dat het voor wat betreft het vertrouwen in de eigen toekomst nogal wat verschil maakt of het om een jongere medewerker gaat of om een oudere. Met name ten aanzien van het vertrouwen in een toekomst buiten de huidige organisatie is het verschil tussen jongeren en ouderen enorm. Van de jongere medewerkers geeft slechts 8% aan weinig vertrouwen te hebben in een toekomst buiten de organisatie. Bij de oudere medewerkers is dat percentage maar liefst 63%. Het verschil is enerzijds te verklaren uit het feit dat veel oudere medewerkers al lange tijd werkzaam zijn bij dezelfde bank, waardoor men een schat aan kennis en ervaring heeft opgedaan, die voor een belangrijk deel bedrijfsspecifiek is. Elders is deze ervaring slechts van beperkte waarde. Bovendien is er op de arbeidsmarkt weinig tot geen vraag naar oudere medewerkers. De oudere medewerkers zijn zich daar terdege van bewust en achten hun kansen op de externe arbeidsmarkt derhalve klein. Ook het grote verschil tussen het percentage oudere medewerkers dat geen vertrouwen heeft in een toekomst binnen de huidige organisatie en het percentage oudere medewerkers dat geen vertrouwen heeft in een toekomst daarbuiten, duidt erop dat oudere medewerkers een overgang naar een andere organisatie niet meer zien zitten.



---

## Functionieniveau

De medewerkers die werkzaam zijn in lage functies hebben over het algemeen minder vertrouwen in hun toekomst binnen de organisatie dan de medewerkers in de midden- en hogere functies. Ook het vertrouwen in een toekomst buiten de organisatie blijkt onder het personeel in lage functies geringer te zijn dan bij de medewerkers in de midden- en hogere functies. Het geloof dat de aanwezige kennis en ervaring over 5 jaar nog van waarde zal zijn voor de organisatie blijkt eveneens toe te nemen met de hoogte van de functie. Op alle functionieniveaus blijken de medewerkers de afgelopen jaren echter meer vertrouwen te hebben gekregen in hun toekomstmogelijkheden binnen en buiten de eigen organisatie. Ook hebben ze meer vertrouwen in de waarde van hun kennis en ervaring voor de organisatie dan enkele jaren geleden. Met name voor de medewerkers in de lage functies is een verdere verbetering van het vertrouwen in het eigen kunnen echter gewenst.

---

## Opleidingsrichting

Het vertrouwen in de eigen toekomstmogelijkheden is in het algemeen sterk afhankelijk van de opleiding die men heeft gevolgd. Degenen met een opleiding *VBO economie* zijn het minst zeker van hun toekomst binnen de organisatie: 37% van hen geeft aan geen vertrouwen te hebben in de eigen toekomstmogelijkheden binnen de huidige organisatie. Dit hoge percentage duidt erop dat het bij het lager geschoold bankpersoneel duidelijk is geworden dat er in de nabije toekomst meer dan een VBO-opleiding vereist zal zijn om bij de bank te kunnen blijven werken. Ook valt op dat het vertrouwen in een toekomst binnen de organisatie bij medewerkers met een hogere economische of hogere technische opleidingsachtergrond (*HBO/WO techniek* of *HBO/WO economie*) duidelijk groter is dan bij degenen met een hogere sociaal-culturele opleidingsachtergrond (*HBO/WO sociaal-cultureel*). Ook het vertrouwen in een toekomst buiten de organisatie is bij lager opgeleiden aanzienlijk lager dan bij de middelbaar en hoger opgeleiden. Wederom springt de opleidingsrichting *VBO economie* eruit. 55% van de medewerkers met deze opleidingsachtergrond heeft geen vertrouwen in een toekomst buiten de organisatie. Bij de medewerkers met een *MAVO*-opleiding is het vertrouwen niet veel groter. Van de medewerkers met een opleiding *MBO techniek* heeft ook bijna de helft geen vertrouwen in een toekomst buiten de organisatie. De overige opleidingsrichtingen scoren aanzienlijk beter. Van de medewerkers met een opleiding *WO economie* of *WO sociaal-cultureel* geeft slechts 10% aan geen vertrouwen te hebben in de toekomstmogelijkheden buiten de organisatie. Voor wat betreft het vertrouwen in de waarde van de eigen kennis en ervaring voor de organisatie over 5 jaar, zijn de medewerkers met een lagere opleiding het meest pessimistisch.

---

## 8.7 Employability: mobiliteitsbereidheid

In hoofdstuk 5 bleek dat de functionele flexibiliteit van de werkenden in het *bank- en verzekeringswezen* relatief groot is (zie tabel 5.8). Het risico op ervaringsconcentratie is er klein in vergelijking met andere sectoren. Slechts 19% van de medewerkers is langer dan 10 jaar werkzaam in dezelfde functie bij dezelfde werkgever. Bovendien heeft 18% van de medewerkers in het *bank- en verzekeringswezen* actief naar een baan gezocht, terwijl het gemiddelde over alle sectoren net boven de 9% ligt. Het percentage mede-

werkers in *bank- en verzekeringswezen* dat in een jaar tijd van functie is veranderd, ligt daarentegen slechts iets onder het gemiddelde van alle sectoren.

In tabel 8.7 is de mobiliteitsbereidheid van de werkenden nader in beeld gebracht door te kijken naar de functionele en geografische mobiliteitsbereidheid. De functionele mobiliteitsbereidheid is gemeten aan de hand van de vraag of medewerkers in de komende 3 à 4 jaar van functie willen veranderen. De geografische mobiliteitsbereid-

Tabel 8.7

**Percentage werkenden dat aangeeft binnen 3 à 4 jaar niet van functie te willen veranderen en percentage werkenden dat niet bereid is bij een functieverandering op gelijk niveau tot maximaal 40 km. te verhuizen, 1997**

	wil komende 3-4 jaar niet van functie veranderen		wil niet verhuizen	
	%	trend 1995-1997	%	trend 1995-1997
<b>Type dienstverband</b>				
Parttime	42	sterk dalend	87	—
Fulltime	30	stijgend	67	constant
Vast contract	35	constant	73	—
Flexibel contract	14	sterk dalend	65	sterk stijgend
<b>Geslacht</b>				
Man	31	—	62	constant
Vrouw	34	—	80	—
<b>Leeftijd</b>				
15-29 jaar	21	—	69	—
30-39 jaar	29	dalend	76	—
40-49 jaar	50	stijgend	75	stijgend
50-64 jaar	56	—	64	dalend
<b>Functieniveau</b>				
Lage functie	42	sterk stijgend	83	stijgend
Middenfunctie	31	dalend	74	constant
Hogere functie	28	—	58	stijgend
<b>Opleidingsrichting*</b>				
Basisonderwijs	—	—	—	—
MAVO	57	—	82	—
VBO economie	38	—	46	—
VBO techniek	—	—	—	—
HAVO/ VWO	35	—	78	—
MBO economie	29	—	75	—
MBO techniek	29	—	55	—
HBO economie	15	—	52	—
HBO techniek	26	—	60	—
HBO sociaal-cultureel	14	—	63	—
WO economie	8	—	46	—
WO techniek	—	—	—	—
WO sociaal-cultureel	21	—	25	—

\* De gegevens naar opleidingsrichting hebben geen betrekking op 1997, maar op het gemiddelde percentage over 1995-1996.

Bron: RABO/ROA

heid is bepaald aan de hand van de vraag of medewerkers bereid zijn voor een verandering van functie op gelijk niveau tot maximaal 40 kilometer te verhuizen.

---

### Dienstverband

Met name parttimers hebben moeite met verhuizen. 87% van hen is niet bereid bij functieverandering op gelijk niveau tot maximaal 40 kilometer te verhuizen. Fulltimers hebben daar minder problemen mee, al is ook bij hen 67% daartoe niet bereid. Een verklaring voor dit verschil in verhuisbereidheid kan zijn dat de meeste parttimers medewerkers zijn van wie de partner ook werkzaam is. De functie van de partner vormt dan mogelijk een belangrijke drempel voor parttimers om te verhuizen. Bij parttimers is ook de intentie binnen 3 à 4 jaar van functie te veranderen geringer dan bij fulltimers. Dit verschil is gedeeltelijk te verklaren uit het gegeven dat de meeste parttimers in lage functies werkzaam zijn. Voor deze groep medewerkers levert functionele mobiliteit doorgaans minder op dan voor medewerkers die op een hoger niveau werkzaam zijn.

Voorals de vaste medewerkers blijken vaak niet de wens te hebben de komende jaren van functie te veranderen. 35% van de vaste medewerkers geeft dat aan, tegenover slechts 14% van de flexibele medewerkers. Qua geografische mobiliteitsbereidheid zijn de verschillen tussen vaste en flexibele medewerkers geringer. Van de vaste krachten geeft 73% aan niet bereid te zijn te verhuizen bij functieverandering op gelijk niveau. Van de flexibele krachten is 65% hiertoe niet bereid.

---

### Geslacht

De functionele mobiliteitsbereidheid van mannen en vrouwen verschilt slechts weinig. Wel bestaan er verschillen in geografische mobiliteitsbereidheid. Van de vrouwelijke medewerkers is 80% niet bereid voor een functieverandering op gelijk niveau te verhuizen. Van de mannen is 62% daartoe niet bereid. Het verschil is, zoals reeds eerder werd aangegeven, te verklaren uit het feit dat veel vrouwelijke medewerkers binnen de banksector werkzaam zijn in parttime functies. De functie van de partner vormt dan, zoals gezegd, mogelijk een belangrijke drempel voor hun bereidheid om te verhuizen. De zorgtaken van parttimers in hun gezin vormen vanzelfsprekend ook een drempel voor hun geografische mobiliteitsbereidheid. Het komt nog steeds vaker voor dat vrouwen zorgtaken combineren met een parttime functie dan dat mannen dat doen, waardoor vrouwen een grotere voorkeur hebben voor een werkplek in de woonplaats.

---

### Leeftijd

De functionele mobiliteitsbereidheid van oudere medewerkers binnen de banksector is duidelijk geringer dan die van hun jongere collega's. Ruim 50% van de medewerkers ouder dan 40 jaar geeft te kennen niet binnen 3 à 4 jaar van functie te willen veranderen. Bij de medewerkers jonger dan 40 jaar ligt dat percentage beduidend lager, op zo'n 25%. Dit grote verschil is voor een belangrijk deel te verklaren uit het feit dat oudere medewerkers meestal hun plek hebben gevonden binnen de organisatie, terwijl jongeren daar nog naar op zoek zijn. De jongere medewerkers zullen derhalve eerder de wens koesteren op korte termijn van functie te veranderen om zich op die manier verder te kunnen ontplooiën.

## Dakpannen en employability

Technologische ontwikkelingen vormen volgens Linders, Personeelsadviseur Kantoren van *ING-Regiokantoor Eindhoven*, niet het grootste risico op kwalificatieveroudering bij het personeel van de banken. Het kennisniveau van het personeel is volgens hem hoog genoeg om op bevredigende wijze met veranderingen om te gaan. De grote uitdaging voor de bank is vooral organisatorisch van aard: het op de juiste plek krijgen van de juiste mensen op de juiste momenten.

De vaardigheden die van bankpersoneel worden verlangd zijn niet langer gericht op vakkennis, maar steeds meer communicatief en sociaal van aard. Vroeger kwam de klant vragen om een product, tegenwoordig zijn de zaken steeds vaker omgekeerd: klanten kunnen in feite wachten tot een bank hen een product op maat aanbiedt. Het grootste probleem dat gepaard gaat met deze omschakeling is het aanleren van sociale vaardigheden aan mensen die bijvoorbeeld 20 jaar een administratieve functie hebben gehad. Het gaat hierbij niet enkel om oudere medewerkers. Het probleem doet zich voor bij werknemers vanaf 40 jaar.

Het toenemend belang van klantgerichtheid illustreert Linders door te wijzen op het meegroeien van functionarissen met de klant. Treffend is hierbij het voorbeeld van een accountmanager die een kleine klant in diens portefeuille heeft. Een klant echter die sterk groeit en dus in belangrijkheid toeneemt voor de bank. Met het groeien van de belangrijkheid van de klant, groeit ook de belangrijkheid van de functie van de accountmanager.

Om de employability van werknemers van de ING te stimuleren, wordt gebruik gemaakt van een roulatiesysteem, dat als doel heeft carrièremogelijkheden te scheppen en werknemers 'multi-inzetbaar' te maken. Deze functieroulatie wordt volgens een zogenaamd dakpansysteem vormgegeven. Dat wil zeggen dat het takenpakket van de ene functie voor een deel met dat van de volgende functie overlapt. Linders benadrukt dat het in de loopbaanplanning niet alleen om de werknemer zelf gaat, maar vooral ook om de houding van de leidinggevenden. Deze hebben vaak de neiging om werknemers te lang op hun afdeling vast te houden, waardoor doorstroom naar hogere functies wordt bemoeilijkt.

Functies worden overigens, in tegenstelling tot een jaar of 15 geleden, niet meer individueel afgestemd op de werknemer. De ING heeft rond de honderd referentiefuncties, waarbij het takenpakket wel kwantitatief, maar niet inhoudelijk kan worden aangepast. Dit vergemakkelijkt de beoordeling van de prestaties van de medewerkers, doordat gebruik kan worden gemaakt van vooraf geformuleerde en gestandaardiseerde gedragscriteria. De beoordeling van de werknemers vindt zowel van bovenaf (managers), van opzij (collega's) als vanuit de klant plaats.

Het personeelsbeleid van de ING werpt zijn vruchten af, aldus Linders. Mismatch tussen de vereiste kwalificaties en de kwalificaties waarover de betrokken werknemer beschikt, komt vrij weinig voor. Er is sprake van een mismatch van circa 10%, maar daarvan kan het merendeel door reorganisatie en extra scholing worden gecorrigeerd. Dan blijft er slechts rond de 1% over waarbij sprake is van een echte mismatch.

De geografische mobiliteitsbereidheid neemt in eerste instantie af naarmate medewerkers ouder worden, maar neemt opmerkelijk genoeg weer toe bij de oudste leeftijdsgroep. De thuissituatie van medewerkers zou hierop van invloed kunnen zijn. Aan het begin van hun carrière zijn medewerkers nog betrekkelijk mobiel. Naarmate medewerkers meer geworteld raken in hun woon- en werkomgeving neemt de geografische mobiliteit steeds verder af. De geografische mobiliteitsbereidheid neemt daarentegen weer toe als de kinderen het huis uit zijn, omdat men met steeds minder rekening hoeft te houden bij een beslissing al dan niet te verhuizen.

---

### Functieniveau

Bij degenen die werkzaam zijn in de lage functies is zowel de functionele als de geografische mobiliteit geringer dan bij de medewerkers in de midden- en hogere functies. Een verklaring voor het positieve verband tussen functieniveau en mobiliteitsbereidheid zou kunnen zijn dat medewerkers in hogere functies vaak min of meer gedwongen zijn te verhuizen ten behoeve van de eigen loopbaanontwikkeling, vanwege het ontbreken van loopbaanmogelijkheden binnen de bankvestiging waar men werkzaam is.

---

### Opleiding

De mobiliteitsbereidheid bij de hoger opgeleiden is ook duidelijk groter dan bij de lager en middelbaar opgeleiden. Van de medewerkers met een hogere opleidingsachtergrond wil 18% de komende 3 à 4 jaar niet van functie veranderen, tegenover 39% van de medewerkers met een lager of middelbaar opleidingsniveau. Met name bij de MAVO'ers willen velen de komende jaren niet van functie veranderen. Illustratief zijn ook de verschillen tussen degenen met een economisch-administratieve opleiding op de verschillende opleidingsniveaus. Bij de medewerkers met een opleiding *VBO economie* heeft 38% niet de intentie de komende 3 à 4 jaar van functie te veranderen, bij de medewerkers met een opleiding *MBO economie* is dat bij 29% het geval, terwijl bij degenen met een opleiding *HBO economie* slechts 15% en van de medewerkers met een opleiding *WO economie* slechts 8% niet binnen 3 à 4 jaar van functie wil veranderen. De opleidingsrichting die men heeft gevolgd blijkt daarentegen niet of nauwelijks een rol te spelen bij de functionele en de geografische mobiliteitsbereidheid.

---

## 8.8 Conclusies

In deze paragraaf zal worden ingegaan op de groepen werknemers die binnen de banksector grote risico's lopen hun baan te verliezen als gevolg van tekortschietende kwalificaties. De aandacht gaat daarbij in de eerste plaats uit naar de positie van laaggeschoolde medewerkers.

---

### Laaggeschoolde werknemers

In het algemeen zijn de risico's op verlies van werk voor het personeel met een lagere opleiding binnen de banksector groot, wat zij overigens zelf ook inzien. Zo zijn bijvoorbeeld medewerkers met een opleiding *VBO economie* het meest pessimistisch over de eigen toekomstmogelijkheden binnen en buiten de organisatie. Deze slechte pers-

pectieven zijn overigens niet te wijten aan een geringe bereidheid van deze groep medewerkers om actief te blijven, gezien hun relatief grote functionele en geografische mobiliteitsbereidheid.

De kwalificaties van laaggeschoolde medewerkers verouderen echter snel. Als gevolg van de verregaande automatisering en organisatorische vernieuwingen is er allereerst sprake van hetgeen in hoofdstuk 1 werd aangeduid als *functiespecifieke kwalificatie-veroudering* als gevolg van snelle technologische en organisatorische ontwikkelingen. In snel tempo nemen de functievereisten voor met name de lagere functies toe. Daarnaast worden de lager opgeleiden ook geconfronteerd met *kwalificatie-veroudering door marktontwikkelingen* vanwege de verschuiving van de werkgelegenheid van administratieve functies naar commerciële functies. De remedie voor de kwalificatie-veroudering van het lager opgeleid personeel is substantiële bijscholing tot MBO-niveau. Binnen de banksector heeft deze bijscholing met name betrekking op commerciële en sociale competenties.

Het bankpersoneel met een MAVO-opleiding of een opleiding VBO economie geeft ook relatief vaak aan de arbeidsomstandigheden als belastend te ervaren. Bijna de helft ervaart spanningen als gevolg van de hoge werkdruk en bijna eenderde vindt dat er teveel van hen wordt verwacht in te korte tijd. Dit kan overigens ten dele verklaard worden door het feit dat hun opleidingsachtergrond niet meer toereikend is om hun functie adequaat te kunnen uitoefenen.

#### Oudere werknemers

Naast de laaggeschoolde medewerkers zijn ook de *oudere werknemers (50-64 jaar)* een duidelijke risicogroep voor het verlies van werk door kwalificatie-veroudering. Oudere medewerkers ervaren het vaakst spanningen als gevolg van de werkdruk. Daarnaast vinden zij vaker dan jongere medewerkers dat ze teveel moeten doen in te korte tijd. Dit geeft aan dat oudere werknemers in de banksector het risico lopen van wat in hoofdstuk 1 werd aangeduid als *technische kwalificatie-veroudering* in de vorm van slijtageverschijnselen (gezondheidsproblemen, e.d.). Door het verbeteren van de arbeidsomstandigheden op dit punt zou deze kwalificatie-veroudering mogelijk kunnen worden voorkomen.

Daarnaast lopen oudere werknemers met name het risico van een *functiespecifieke kwalificatie-veroudering*. Als gevolg van de snelle veranderingen binnen de banksector verdwijnen veel van de functies die nu nog worden vervuld door oudere werknemers. Met name het verdwijnen van administratieve functies levert problemen op voor oudere werknemers die vaak lange tijd werkzaam zijn geweest in dergelijke functies. Het herplaatsen van deze werknemers zal voor de banken vaak problemen opleveren, aangezien veel oudere werknemers door hun geringe functiemobiliteit in het verleden vaak te kampen hebben met zogenaamde ervaringsconcentratie. Aangezien oudere werknemers relatief ontevreden zijn over de geboden ontwikkelingskansen, bestaat er bij hen blijkbaar wel de behoefte tot het volgen van bijscholingstrajecten om beter om te kunnen gaan met ontwikkelingen in de banksector.

Oudere werknemers zijn vaak ook erg pessimistisch over hun toekomst op de externe arbeidsmarkt. Ook hebben ouderen minder vertrouwen in hun eigen toekomst binnen de bank waar men werkzaam is. Zoals gezegd, is er bij ouderen in toenemende mate behoefte aan verdere ontwikkelingsmogelijkheden. Mogelijk worden zij daarbij geremd door stereotype denkbeelden van leidinggevenden. Eén van die stereotype denkbeelden is dat oudere werknemers star zouden zijn. Voor wat betreft de geografische mobiliteitsbereidheid is dit in elk geval onjuist: de oudere werknemers in de banksector zijn mobieler dan de jongere. Leidinggevenden in de banksector zouden dus beter gebruik kunnen maken van de geografische mobiliteits- en opleidingsbereidheid van oudere werknemers.

### Werknemers in hogere functies

De werknemers in de *hogere functies* lopen vooral het risico op *technische kwalificatie-veroudering* als gevolg van slijtage vanwege de hoge werkdruk. Deze werkdruk stijgt de laatste jaren sterk en leidt steeds vaker tot spanningen. Er zou met name extra aandacht besteed moeten worden aan het werken onder tijdsdruk en aan de voortdurend toenemende informatiestroom waarmee managers en leidinggevenden worden geconfronteerd. Hierdoor lijden zij steeds vaker aan 'infostress', omdat zij moeite hebben met het selecteren van relevante informatie. Ook in dit opzicht kan scholing een belangrijk instrument zijn, met name in een kennisintensieve sector als het bankwezen.

## Literatuur

CBS (1993), *Standaard Beroepenclassificatie 1992*, SDU, Den Haag.

CBS (1995), *Bedrijfsopleidingen 1993, Particuliere sector*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen.

CBS (1996a), *Automatiseringsstatistieken, Particuliere sector 1994-1996 en Industriële automatisering (CAD/CAM) 1994-1996*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg.

CBS (1996b), *Kennis en economie 1996*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg.

CBS (1997), *Enquête Beroeps Bevolking 1996*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen.

ROA (1997), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2002*, ROA-R-1997/7, Maastricht.

Boerdam, A.A., H.C.A. Slagter (1995), Opleidingsbeleid van particuliere bedrijven in 1993, *Sociaal-Economische Maandstatistiek*, nr. 10, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen.

Broersma, L., P.A. Gautier (1997), Job flows in Dutch manufacturing 1979-1993, Empirical Evidence and Theoretical Implications, *De Economist*, Volume 145, nr. 1, pp. 47-64.

Dekker, R.J.P., A. de Grip, J.A.M. Heijke (1995), *Arbeidsmarktsegmentatie en arbeidsmarktgedrag*, OSA W127, Den Haag.

Fracis, H.J., D.E. Hertz, M.W. Horrigan (1995), Employer-provided training: results from a new survey, *Monthly Labor Review*, Volume 118, pp. 3-17.

Green, F. (1993), The Determinants of Training of Male and Female Employees in Britain, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Volume 55, nr. 1, pp. 103-122.

Grip, A. de, L.F.M. de Groot (1990), Technologische ontwikkelingen en opleidingseisen in het bankwezen, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, Volume 6, nr. 3, pp. 67-77.

Grip, A. de, M. van Smoorenburg, L. Borghans, N. Jonker (1997), *Werkgelegenheid en scholing 1996*, ROA-R-1997/1, Maastricht.

Koning, J. de, M.A. Spierings, C.Th. Zandvliet (1996), *Economische aspecten van arbeidsomstandigheden. een literatuurinventarisatie in het licht van de behoefte aan relevante beleidsinformatie*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.



Kuipers, H. (1989), Zelforganisatie als ontwerpprincipe: Sociotechnisch organisatie-ontwerp in vijftien stellingen, *Gedrag en Organisatie*, Volume 2, Oktober 1989, nr. 4/5, pp. 199-221.

Kunnen, R., W.C.M. Praat, A.M. de Voogd-Hamelink, C.M.M.P. Wetzels (1997), *Trendrapport aanbod van arbeid 1997*, OSA, nr. 25, Den Haag.

Kunst, P., J. Lemmink, R. Prins (1996), *Interrelationships between key parameters of service quality*, Maastricht Economic Research Institute on Innovation and Technology, Maastricht.

Neuman, S., A. Weiss (1995), On the effects of schooling vintage on experience-earnings profiles: Theory and evidence, *European Economic Review*, Volume 39, pp. 943-955.

Salthouse, T. (1985), *A theory of cognitive aging*, Elsevier Science Pub. Co., Amsterdam/New York.

Sitter, L.U. de, c.s. (1986), *Het flexibele bedrijf: integrale aanpak van flexibiliteit, beheersbaarheid, kwaliteit van arbeid, productie-automatisering*, Kluwer, Deventer.

Stroeken, J.H.M. (1993), Informatietechnologie in het bankwezen, in: Horn, L.A. ten, J.H.M. Stroeken, F.R.H. Zijlstra (red.), *Informatietechnologie in de maatschappij, samenwerking, gebruik, sturing*, Kluwer, Deventer.

Stroeken, J.H.M. (1997), *Informatietechnologie en bedrijfstak*, internet-website: <http://www.cram.nl/i&i/950106.htm>.

Thijssen, J.G.L. (1987), *Het leren van de verouderende werknemer in veranderende organisaties*. Paper Congres Onderzoeks-Thema-Groep Onderwijsleerprocessen, Katholieke Universiteit Nijmegen, Nijmegen.

Thijssen, J.G.L. (1997), Employability en employment: terminologie, modelvorming en opleidingspraktijk, *Opleiding & Ontwikkeling*, nr. 10, pp. 9-14.